

فجوة مهارات مخرجات التعليم
العالي الأردني وحاجات سوق
العمل

The Skills Gap between the
Outputs of Jordanian Higher
Education and Labor Market
Needs: A Theoretical Study

إعداد

ا.م.د. مروان البطاينة/الأردن
عميد أعضاء هيئة التدريس الجامعة
الإسلامية بمنيسوتا
Marwan Zaid Bataineh/Jordan
Mob:00962799375057





دراسة نظرية

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن فجوة مهارات مخرجات التعليم العالي الأردني وحاجات سوق العمل. من خلال تحليل منظم نظري لمجموعة من الدراسات العربية والأجنبية متعلقة بالموضوع لإجابة على أسئلة الدراسة. حيث تكونت العينة من (٨) دراسات في الموضوع منشورة بين عامي ٢٠١٦-٢٠٢٤. وقد أظهرت نتائج التحليل الأسباب المحتملة لفجوة مهارات مخرجات التعليم العالي الأردني، وأهمية المهارات غير المعرفية لخريجي التعليم العالي، والتحديات التي تواجه أصحاب العمل مع الخريجين الجدد، ودور الخدمات المهنية والإرشاد في إعداد خريجي التعليم العالي وتزويدهم بالمهارات اللازمة وإعدادهم لسوق العمل، وأخيرا تقدمت الدراسة بمقترحات للإرتقاء بمخرجات التعليم العالي الأردنية بما يتواءم وحاجة سوق العمل. ومن ثم قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لمؤسسات التعليم العالي من ناحية التواصل مع الشركات ذات الصلة وتزويد الطلاب بالخبرة العملية في تخصصاتهم والتركيز على برامج التعلم المتكاملة مع العمل.

الكلمات المفتاحية: فجوة المهارات، مخرجات التعليم العالي الأردني، حاجات سوق العمل.



Abstract

The primary objective of this study was to identify the skills gap between the outputs of Jordanian higher education and the demands of the labor market. This was achieved through a comprehensive theoretical analysis of various Arab and foreign studies on the subject to address the study's questions. The sample included eight studies published between 2016 and 2024.

The analysis results identified potential reasons for the skills gap in Jordanian higher education outputs, emphasizing the significance of non-cognitive skills for graduates, the difficulties employers encounter with new graduates, and the importance of career services and guidance in preparing graduates with the necessary skills for the labor market. The study ultimately offered suggestions to enhance the alignment of Jordanian higher education outputs with labor market needs.

Additionally, the study provided several recommendations for higher education institutions, such as improving communication with relevant companies, offering students practical experience in their fields, and emphasizing work-integrated learning programs.

Keywords: skills gap, Jordanian higher education outputs, labor market needs.

1. المقدمة

لطالما اعتبر التعليم العالي نقطة انطلاق نحو مهنة واعدة. لقد كان طريقًا جيدًا لاكتساب المعرفة والمهارات والوظائف في القرن العشرين. ولكن في القرن الحادي والعشرين بدأ التحول يظهر بين التعليم والحصول على الوظيفة. ويعود معظم هذا التحول إلى التقدم التكنولوجي، وبيئات العمل المتغيرة، وتغير الحاجة إلى المهارات بشكل كبير. حيث أن الرقمنة والأتمتة وظهور أشكال جديدة من التوظيف عملت على ظهور العديد من الوظائف الجديدة واختفت الوظائف القديمة أو تغيرت لأنها تتطلب مهارات مختلفة. (Abdi- kader, 2023).

ويتمتع الأردن بأحد أفضل الأنظمة التعليمية في المنطقة. إلا أن شح الموارد وضعف الاستثمارات في السنوات القليلة الماضية أدى إلى ارتفاع معدل البطالة. ونتيجة لذلك، أصبح من الصعب على الشباب الوصول إلى سوق العمل. كما أن المهارات المعرفية لخريجي الجامعات الأردنية والتحصيل الأكاديمي لم تعد العامل الحاسم في عملية المنافسة للحصول على الوظيفة ودخول سوق العمل. وكذلك عدم القدرة على التطبيق العملي الفعلي أثناء الدراسة الجامعية لإكتساب المهارات العملية بالشكل الصحيح والتي يحتاجونها في سوق العمل. بالإضافة إلى استمرار الجامعات الأردنية بالإعتماد على الكثير من التخصصات الراكدة النظرية وقبول الطلاب فيها وهي تخصصات غير مطلوبة في سوق العمل وفيها الكثير من الخريجين السابقين. من هنا بات هناك قلق كبير ومتزايد من أن مهارات وكفاءات الخريجين لا تواكب احتياجات سوق العمل، مما يعمل على رفع مستويات البطالة بين الخريجين وازدياد نسبتها.

وقد كشفت دراسة (داغر، والطراونة، والقضاة، 2016) إلى أن عدم التوافق بين مستويات مهارات الخريجين واحتياجات سوق العمل الأردني، كما أن أصحاب الأعمال يشكون من نقص المهارات أو



ضعف مستويات المهارات لدى العديد من المتقدمين للوظائف في شركاتهم.

وكما أشارت دراسة (Group, 2013) إلى أن 31% من أصحاب العمل وفي مختلف أنحاء العالم، يواجهون صعوبات في شغل الوظائف المتاحة، ليس بسبب عدم وجود العدد الكافي من العمال، بل بسبب «عدم توافق المهارات بين مؤهلات العمال ومجموعات المهارات المحددة، في مقابل مجموعات المهارات التي يريدونها أصحاب العمل».

وتعد دراسة هذه المتغيرات في هذه الدراسة مهمة لأنها يمكن أن تساعد في تعزيز التنمية المستدامة من خلال تطوير وصقل مهارات الخريجين التي تعزز قدراتهم على المشاركة الفاعلة في سوق العمل، والمساهمة في عملية تحقيق النمو الإقتصادي والإجتماعي من خلال سد احتياجات سوق العمل الأردني، وتقليل معدلات البطالة، وإيجاد فرص عمل تحقيقاً لمبدأ العدالة والمساواة بينهم داخلياً وخارجياً، والمساعدة في الوقوف على التحديات والقصور في برامج التعليم العالي وذلك من أجل تحسينها وتجويدها، وكذلك في عملية تطوير المناهج الدراسية التي تواكب المناهج العالمية، وعملية توفير التدريب والممارسة التطبيقية للمهارات، وهذا كله قد يساعد التعليم العالي في تطوير برامج تعليمية حديثة تلبى احتياجات سوق العمل الداخلي والخارجي وتزيد من فرص التوظيف للخريجين الأردنيين.

ولابد لنا من الإشارة إلى المواد التي درسناها في دبلوم المعلمين في الجامعة الأردنية وخاصة مادة نظام التربية والتعليم في الأردن (الزبون، الجعافرة، والمواضية، 2016) حيث أضافت هذه المادة لنا الكثير من المعلومات وخاصة التغيرات التي حدثت على النظام التربوي في الأردن في القرن الحادي والعشرون، وكيف أصبحت التربية أداة للتنمية وتطور الأمم، وحل مشكلاتها الحالية والمستقبلية، وكذلك دور التربية في مواجهة التحديات والأزمات. وكما وكان الفصل العاشر في المقرر مهم لهذه الدراسة الحالية حيث غطى مرحلة واقع التعليم العالي في الأردن حيث وضعت الإستراتيجية الشاملة لتطوير قطاع التعليم العالي

والبحث العلمي للسنوات (٢٠٠٧-٢٠١٢)، وذلك للوصول إلى نظام تعليمي عالي الجودة، وقادر على إعداد الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة والتي تلبي احتياجات المجتمع وذات تنافسية عالية على المستويين العربي والدولي.

والغرض من هذه الدراسة النظرية الحالية هو الوقوف على الفجوة في مهارات مخرجات التعليم العالي الأردني وحاجات سوق العمل الفعلية وذلك من أجل المساعدة في تحسين جودة مخرجات الخريجين وتزويدهم بالمهارات والتدريب للأزم للمنافسة في سوق العمل الداخلي والخارجي الذي من شأنه تقليل معدلات البطالة بين الشباب في الأردن. وستمر هذه الدراسة بمجموعة من المراحل وهي كالآتي: الحصول على الدراسات السابقة ومراجعتها وتحليلها، بناء مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهميتها من خلال تحليل الدراسات السابقة، كتابة مقدمة الدراسة، بناء الإطار النظري من خلال مراجعة الدراسات السابقة، تقديم الدراسات السابقة والتعقيب عليها، مناقشة أسئلة الدراسة بناءً على التحليل المعمق للدراسات السابقة، تقديم توصيات الدراسة، وأخيراً تقديم ملخص الدراسة.

١،١ مشكلة الدراسة

تتلخص مشكلة الدراسة الحالية في أن خريجين مؤسسات التعليم العالي الأردني غير مزودين بشكل كاف بالمهارات والكفاءات التي يتطلبها أصحاب سوق العمل، وتهدف إلى الكشف عن فجوة المهارات لمخرجات التعليم العالي الأردني وحاجات سوق العمل. حيث أن مؤسسات التعليم العالي الأردني تلعب دوراً مهماً في تزويد خريجي الجامعات بالمهارات والكفاءات المطلوبة، وفي الحد من الجوانب التي تعيق مواءمة مهارات الخريجين، وزيادة فرص التوظيف والحصول على وظيفة مناسبة، والتكيف مع التغيرات، ومتطلبات الوظائف الحالية والمستقبلية، وفي تطوير برامج تعليمية مرنة قابلة للتعديل السريع حسب التطورات في المهارات المطلوبة لشغل

الوظائف في سوق العمل. وهذا ما أكدت عليه دراسة (World Bank Group, ٢٠٢١) أن مؤسسات التعليم العالي تلعب دورًا حاسمًا في ضمان حصول خريجيها على المهارات والكفاءات التي يطلبها أصحاب العمل، من خلال التركيز على الاهتمام بمفهوم «تنمية القوى العاملة». ودراسة (Bringle, Juile and Thomas, ٢٠١٧) إلى أسلوب تعلم جديد في كثير من البلدان وهو «التعلم المتكامل مع العمل». وعليه فإن مشكلة الدراسة الحالية تكمن في الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1 ما الأسباب الجذرية لفجوة مهارات مخرجات التعليم العالي الأردني؟
- 2 ما أهمية المهارات غير المعرفية لخريجين التعليم العالي لدخول سوق العمل؟
- 3 ما التحديات التي تواجه أصحاب العمل مع خريجي التعليم العالي الجدد؟
- 4 ما دور الخدمات المهنية والإرشاد في إعداد خريجي التعليم العالي وتزويدهم بالمهارات اللازمة وإعدادهم لسوق العمل؟
- 5 ما الحلول المقترحة للإرتقاء بمخرجات التعليم العالي الأردنية بما يتواءم وحاجة سوق العمل؟

٢,١ أهداف الدراسة الحالية

- 1 تحديد الأسباب الجذرية لفجوة مهارات مخرجات التعليم العالي الأردني.
- 2 معرفة المهارات غير المعرفية المطلوبة من الخريجين لدخول سوق العمل.
- 3 الوقوف على التحديات التي تواجه أصحاب العمل مع خريجي التعليم العالي الجدد.
- 4 تحديد الخدمات المهنية والإرشاد على عملية التوظيف.
- 5 الحلول المقترحة للإرتقاء بمخرجات التعليم العالي الأردنية بما

يتواءم وحاجة سوق العمل.

٣,١ أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة الحالية في جانبين هما:
(أ) الأهمية النظرية:

- إتاحة الفرصة لوزارة التعليم العالي ومؤسساته في فهم التحولات السريعة في سوق العمل وكيفية التعامل والتكيف معها بمرور الوقت.
- تعزيز جودة وأهمية التعليم العالي ومؤسساته في المملكة الأردنية الهاشمية، من خلال تحديد العوامل الرئيسية التي تساهم في التحول الناجح من التعليم العالي إلى القوى العاملة في السوق.

(ب) الأهمية التطبيقية:

- تفعيل دور مكتب التوجيه والإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين في الجامعات، وذلك من خلال عقد جلسات استماع ومشاورات دورية مع أصحاب العمل المحتملين للوقوف على آخر متطلبات السوق.
- مساعدة متخذي القرار على تقديم دورات تدريبية وورش عمل لبناء قدرات الطلاب والخريجين لتطوير الكفاءات المطلوبة، وخدمات الاستشارة المهنية، وتنظيم معارض التوظيف، وتنسيق التوظيف والتدريب الداخلي في سوق العمل.

٤,١ حدود الدراسة

وتشتمل الدراسة الحالية على ثلاثة حدود وهي:

- حدود زمنية: تم عمل هذا الدراسة النظرية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤.
- حدود منهجية: تم في الدراسة الحالية إتباع المنهج النظري من

خلال مراجعة الأدب السابق المرتبط بموضوع الدراسة.
حدود موضوعية: نتائج الدراسة الحالية تعتمد على موضوعية الباحث ونقده للدراسات التربوية والممارسات العملية ذات الصلة بموضوع البحث.

٢. الإطار النظري للدراسة

١,٢ مؤسسات التعليم العالي الأردني

في الأردن يوجد (٢٩) كلية مجتمع عامة و(٢١) كلية مجتمع خاصة. كما يوجد في الأردن (٣٢) جامعة منها (١٠) جامعات حكومية عامة و(٢٠) جامعة خاصة و مؤسسات إقليمية. ويتميز التعليم الخاص عادة بتفوقه في التدريس ووسائل التعلم والمرافق والأنشطة المدرسية، فضلا عن المناخ الملائم الذي يسهل التعلم. وتعمل منظومة الجامعات وكليات المجتمع في الأردن على إجراء إصلاحات جذرية وتطبيق أساليب تعليمية عالمية جديدة. وذلك يتضمن تدريب المعلمين على بناء المعرفة بدلاً الطريقة القديمة في التدريس والتلقين في حشو الطلبة بالمعلومات والإرسال من جهة واحدة. وأيضا عملية تحسين التعلم الشاملة من خلال تطبيق البرامج التعليمية المتقدمة، والتعلم بالوسائط المتعددة، والتعلم التفاعلي المدمج، والتعليم عبر الإنترنت، والتعليم الافتراضي. من خلال التركيز أربع دعائم للتعلم، وهي تعلم المعرفة، والعمل، والعيش، والعيش معًا (Badran, ٢٠١٩).

وقد أشار (Gedye and Beamont, ٢٠١٨) أن دمج قابلية التوظيف في أجندة التعليم العالي يمثل القضية الرئيسية للحكومات والكليات وأصحاب العمل والجامعات، حيث سيكون لذلك فوائد كبيرة للقطاعين العام والخاص. وهذا يؤكد بالأدلة بأن التعليم العالي يلعب دورا بارزاً وهاماً في عملية تعزيز النمو الاقتصادي، والتنمية الاجتماعية والثقافية.

٢,٢ سوق العمل الأردني

ارتفع معدل البطالة في الأردن إلى ٢٤,٧٪ في الربع الأخير من عام ٢٠٢١، ٤٨٪ منهم من الشباب الأردني، وعلى الرغم من أن معدل البطالة كان دائماً مرتفعاً في الأردن، إلا أن جائحة كوفيد-١٩ جعلت الأمور أسوأ؛ وفي عام ٢٠٢٠، فقد أكثر من ١٤٠ ألف شخص وظائفهم بسبب عمليات الإغلاق الناجمة عن الجائحة. وارتفعت نسبة البطالة في الأردن سنة ٢٠٢١ إلى (٢٥٪)، منهم (٥٠٪) من الشباب. وقد بينت البيانات فيما يتعلق بالبطالة بين الشباب بأن (٥١,١٪) من العاطلين عن العمل من حملة الشهادات الثانوية وأعلى، وأن ما نسبته (٤٨,٩٪) العاطلين عن عمل لديهم مؤهلات أدنى من الثانوية العامة (Jordanian Labor Market Needs, ٢٠٢١).

٣,٢ الفجوة في مهارات التوظيف

تم تعريف «فجوة مهارات التوظيف» على أنها الفجوة بين قدرة الموظف (خريجي التعليم العالي) وتوقعات صاحب العمل. وتعتبر فجوة الكفاءة هي المعضلة الأبرز التي يواجهها كل من العاملين وأصحاب العمل في أيامنا هذه والتي تتصف بالإبتكارات المتسارعة (Bano and Shanmugam, ٢٠١٩).

وهناك في الواقع أنواع مختلفة من عدم تطابق المهارات، وبالتالي، هناك مقاييس مختلفة لتصنيفها على التوالي: (١) عدم التطابق الرأسي، والذي يتم قياسه عادةً من حيث التعليم الزائد، ونقص التعليم، والمهارات الزائدة، ونقص المهارات. (٢) الفجوات في المهارات، (٣) النقص في المهارات (يتم قياسه عادةً من حيث الشواغر الشاغرة والتي يصعب ملؤها)، (٤) عدم التطابق الأفقي، الذي يرتبط بمجال الدراسة و (٥) تقادم المهارات. أحد أكثر أنواع عدم تطابق المهارات شيوعاً في الأردن هو عدم التوازن بين التعليم ونوع المهارات المطلوبة في الوظيفة وسوق العمل (McGuninness, Whelan, and Bergin, ٢٠١٧).

٤,٢ المهارات غير المعرفية وسوق العمل

المهارات غير المعرفية هي سمات شخصية مرتبطة بشكل ضعيف بمقاييس الذكاء، مثل مؤشر معدل الذكاء. إن التصنيف المقبول على نطاق واسع لسمات الشخصية في أدبيات الاقتصاد التجريبي هو نموذج العوامل الخمسة وفقاً للنموذج الذي قدمه (Nyhus and Pons, ٢٠٠٥) يتضمن هذا النموذج العوامل التالية: القبول، والضمير، والاستقرار العاطفي، والانبساط، والاستقلالية.

وفي دراسة مختلطة (Bataineh, ٢٠٢١) حيث هدفت إلى تقصي دور المهارات المعرفية والمهارات غير المعرفية التي يحتاجها الشباب للعمل في القطاع الخاص من وجهة نظر صاحب العمل. استجاب (٣٢٢) صاحب عمل لإستبيان معد لأغراض الدراسة، وفي المرحلة الثانية تم مقابلة (١٠) من أصحاب العمل. وأظهرت النتائج أن هناك (٢٤) مهارة يفضلها أصحاب العمل من بين الأفراد الذين يرغبون بتوظيفهم من أصل (٣١) مهارة تمثل المهارات غير معرفية ومنها: أن أصحاب العمل والمديرين يفضلون الموظف (الذي لديه أفكار متجددة تنعكس على الإنتاجية، الذي دائماً ما يقدم أفكاراً جديدة، والموظف المتفائل، قوي العزيمة، الذي يتعامل بحكمة مع الشدائد، الذي لديه أهداف واضحة في العمل، الموظف الكفو، والموظف المتبصر).

٥,٢ الخدمات المهنية والإرشاد في إعداد خريجي التعليم العالي

بدأ كل من الإرشاد المهني والتطوير الوظيفي في الكليات والجامعات كمجال تخصص في عام ١٩٨٤ (Feduccia, ٢٠٠٣). بحيث يقوم الطلاب باتخاذ قرارات مختلفة ومتعددة تتعلق بتعليمهم وتوجيههم المهني. وتشمل هذه القرارات اختيار الجامعة التي سيلتحق بها، واختيار التخصص الذي سيدرسه، وتحديد مدى انخراطهم في أنشطتهم الرئيسية وما قبل المهنية واختيار مهنة أو حياة مهنية بعد التخرج. يوصي العديد من علماء النفس وعلماء الاجتماع بأن يكون تقدم الأفراد خلال المراحل المختلفة من حياتهم المهنية مرتبطاً باحتياجاتهم

النفسية والاجتماعية ونموهم الوظيفي واهتماماتهم المختلفة، وأن دورة التطوير الوظيفي للأفراد وعملية الاختيار المهني تحدث على مدى عدد كبير من السنوات (Amani, ٢٠١٨).

وقد أوضحت (Shyle, ٢٠٢٠) بأن عملية اتخاذ خيارات مهنية إيجابية مع متابعتها يعمل على النمو الشخصي للأفراد والرضا المهني وعملية التماسك الاجتماعي، وقد أضحت نظام التعليم العالي أكثر تنوعًا واستدامة ويتضمن المزيد من التقنيات والموارد. حيث يعمل الطلاب على إكتشاف أنفسهم والعالم من حولهم. يكتسبون الخبرة من خلال التجارب والدورات مختلفة. بحيث تساعد هذه التجارب الطلبة على عملية التركيز على المهن المختلفة، ومع ذلك، غالبًا ما يكون اتخاذ القرار أمرًا صعبًا بالنسبة للطلاب. وبالتالي يجب عليهم الثقة في قدرتهم على اتخاذ قرارات مهنية بشكل أفضل.

(Jordaan, ٢٠٠٩) أوضح أن أحد الأسباب الرئيسية التي تتعلق بدور مرشدي التعليم هو تثقيف الطلاب حول الأهداف المهنية والقرارات المهنية وذلك للمساعدة في تقليل معدلات التسرب. من حيث التركيز على عوامل مختلفة منها ضمان أن الطلاب مؤهلين بشكل جيد للوظيفة وذلك من خلال توفير التدريب والموضوعات ذات الصلة. «الإرشاد المهني هو تنفيذ تدخلات محددة وعامة تؤثر على فهم الفرد لذاته، وقراراته المهنية، والرضا الوظيفي، والتوازن بين العمل والأسرة وأوقات الفراغ (Jordaan, ٢٠٠٩)».

٦,٢ الدراسات السابقة

تناولت دراسة (Aljaber, ٢٠٢٤) التي هدفت إلى تحديد وجهة نظر الطلاب فيما يتعلق بمهارات التوظيف ضمن تعليم الأعمال والإدارة في الجامعات الأردنية، وكيفية تطبيقه على سوق العمل، من أجل تحسين الحافز الأساسي الذي يساعدهم على جعل مهارات التوظيف لديهم تتماشى مع احتياجات سوق العمل. وقد تم جمع البيانات عبر المقابلات ومجموعات التركيز من خلال استخدام منهجية دراسة



الحالة التفسيرية، وفقاً للنهج النوعي. واشتملت عينة الدراسة على طلاب كليات إدارة الأعمال في خمس جامعات خاصة نموذجية، وهي: جامعة فيلادلفيا؛ جامعة العلوم التطبيقية الخاصة؛ جامعة البتراء؛ جامعة عمان الأهلية؛ وجامعة الشرق الأوسط. وأظهرت النتائج أن الطلاب يدركون جيداً أن قابلية التوظيف لا تتكون من اكتساب عدد من المهارات القابلة للتطبيق، وأن تطبيق المعرفة من خلال خبرة العمل يعتبر وسيلة أكثر فائدة لتطوير قابلية التوظيف، على الرغم من أن بعض الطلاب لم يكونوا على دراية بكيفية متابعة هذا الطريق. وكما أظهرت النتائج أن الطلاب أكدوا على ضرورة تحديث منهجية التدريس الجامعي والتركيز على تطبيق المعرفة، بدلاً من مجرد اكتسابها. وأظهرت النتائج أيضاً تعزيز معنى قابلية التوظيف للخريجين، وأن الوعي الذاتي والثقة يشكّلان مصدراً لرأس المال النفسي، وأن التطوير المستمر له أيضاً أهمية كبيرة في قابلية التوظيف.

أجرى (Alanazi and Benlaria, ٢٠٢٣) دراسة هدفت إلى تقصي العلاقة بين العوامل المختلفة التي تساهم في نتائج التوظيف لدى خريجي جامعة الجوف في المملكة العربية السعودية لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بحلول عام ٢٠٣٠. استجاب المشاركون في الدراسة وعددهم (٢٢٠) خريج من جامعة الجوف على استبيان معد لأغراض الدراسة. وباستخدام التحليل الإحصائي للبيانات. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الخدمات المهنية، والإرشاد، والمهارات، والكفاءات، وتصميم المناهج الدراسية مرتبطة بشكل إيجابي بنتائج التوظيف. في حين تبين أن الشراكات الصناعية والتعلم المدمج مع العمل ليس لها علاقة كبيرة بنتائج التوظيف. وكما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن تعزيز الخدمات المهنية، والاستشارات، والمهارات، والكفاءات، وتصميم المناهج الدراسية يمكن أن يحسن قابلية توظيف الخريجين.

وفي دراسة مختلطة أجراها (Ferns, Vaille and Christine, ٢٠٢٣) هدفت لتعزيز مخرجات تعليم المعلمين، دراسة حالة التعلم المتكامل

في العمل في تعليم المعلمين في سنغافورة. تم استخدام الأساليب المختلطة، وتصميم بحث دراسة الحالة لجمع البيانات من مديري المدارس وأعضاء هيئة التدريس والطلاب والخريجين وممثلي الهيئات المهنية. استخدمت هذه الدراسة دراسة الحالة كأداة للبحث على عينة قوامها (٣٢٢) خريج، ومجموعات التركيز والمقابلات للمدراء وأعضاء هيئة التدريس وممثلي الهيئات المهنية. وباستخدام برنامج التحليل الإحصائي للبيانات (Spss) و (Exel) وبرنامج ((NVivo) للتحليل المواضيعي. كشف تحليل البيانات التي تم جمعها لدراسات الحالة عن المجالات التي يُنظر إليها على أنها مهمة لتوظيف الخريجين. وقد أظهرت النتائج تحدي النهج الجامعي التقليدي في التوسط والحفاظ على الشراكات، واقتراح إطار مشاركة شامل لأصحاب المصلحة، يشمل الاستراتيجيات المختلفة، بحيث يمكن لمؤسسات التعليم العالي التأكد من أن خريجها على استعداد جيد لدخول سوق العمل والمساهمة في التنمية الاقتصادية لبلدانهم. وكذلك أظهرت النتائج أدوار ومسؤوليات أصحاب المصالح والشراكات في تحسين نتائج الخريجين من خلال الخبرات والرؤية والتطلعات المشتركة. وكما أجرت (Stimac and Bilandzic, ٢٠٢٣) دراسة نوعية هدفت للتعرف على الفجوة بين الكفاءات والمهارات المقدمة للطلاب بعد إكمال تعليمهم العالي ومتطلبات سوق العمل في كرواتيا. واستخدمت الدراسة أسلوب المقابلة الجماعية (مجموعة تركيز) مكونة من (٨) من خبراء في التسويق، والأشخاص الذين يوظفون خبراء التسويق. وأظهرت النتائج أن الكفاءات والمهارات المقدمة من مؤسسات التعليم العالي تتوافق إلى حد ما مع الكفاءات والمهارات المطلوبة في سوق العمل. لكن تبين أن الفجوة موجودة ومن الضروري تقليصها. من الضروري إجراء المزيد من التعديلات والتغييرات في التعليم العالي، ولكن كل ذلك يعوقه بطء التنمية، والعبء الإداري الزائد، والجمود، سواء في معاهد التعليم العالي أو بين أصحاب المصلحة فيه. (٢٠٢١, obaid).

وفي دراسة سياسات تحليلية (El Baradei and Kadry, ٢٠٢٢) هدفت إلى تحديد أثر فجوة مهارات التوظيف في التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في مصر. حيث أبلغ أصحاب العمل بأن هناك عدم توافق بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، والعديد من التحديات التي يواجهونها عند توظيف خريجي التعليم العالي مثل: وجود مفاهيم خاطئة لدى الخريجين حول سوق العمل، وافتقارهم إلى المهارات الأساسية واللغوية والرقمية والمهنية، ومعاييرهم الأخلاقية المنخفضة، وارتفاع معدل دورانهم. وبعد تحليل البدائل الخمسة المختلفة وتقييمها من حيث القبول السياسي والجدوى الاقتصادية والجدوى الإدارية/المؤسسية، أظهرت نتائج ورقة السياسة أنه يجب البدء بإنشاء آلية متكاملة لجمع البيانات النشطة وتحليلها والإبلاغ عنها ونشرها حول احتياجات سوق العمل. كما وأظهرت نتائج تحليل الأدبيات المتعلقة بالفجوات في قابلية التوظيف أن هناك اتفاقاً على الحاجة إلى ربط النظرية بالممارسة والوعي بالأساليب.

وهدفت دراسة (Alshare and Alsewailem, ٢٠١٨) إلى استكشاف وجود فجوة بين مهارات/كفاءات طلاب إدارة الأعمال التي تقدمها كلية إدارة الأعمال واحتياجات سوق العمل الحالي: دراسة حالة في قطر. استجابت عينو الدراسة وعددها (١٧٠) طالب على استبيان مكون من (٢٠) مهارة توظيف مهمة مطلوبة للقوى العاملة في القرن ال (٢١) والاقتصاد العالمي، قام بتحديد خبراء من وجهة نظر كل من أصحاب العمل ومعلمي الأعمال من الأدبيات السابقة. وأشارت النتائج إلى وجود فجوة بين مهارات/كفاءات طلاب الأعمال والمهارات/الكفاءات المطلوبة في سوق العمل. وقد أظهرت النتائج أيضاً اختلاف أصحاب العمل ومعلمو الأعمال حول أهمية هذه المهارات وترتيبها، حيث أكد أصحاب العمل على أهمية المهارات الناعمة، في حين أكد معلمو الأعمال على أهمية المهارات الصعبة.

وهدفت دراسة (Alshyab, Sandri, and Abu-Lila, ٢٠١٨) إلى التعرف إلى عدم تطابق المهارات وتقدير الفروق بين الجنسين في عوائد التعليم في الأردن. حيث تم تحليل بيانات من مسح التوظيف الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة الأردنية على عينة ممثلة واسعة النطاق من جميع مؤسسات القطاعين العام والخاص في الفترة مابين عامي (٢٠٠٠-٢٠١٥). وقد كشف التحليل أن خريجي البكالوريوس يعانون من معدلات بطالة مرتفعة للغاية حسب المستوى التعليمي (٢٤٪ بين الذكور و٧٦٪ بين الإناث)، وهذا مؤشر واضح على وجود عدم تطابق بين المهارات التي يتطلبها سوق العمل والمهارات المقدمة في الجامعة. كما أنه من المؤكد أن الحصول على درجة البكالوريوس لا يزيد من فرص العثور على عمل، وأن هناك حالة من الإفراط في التعليم و/أو نقص المهارات، بمعنى عدم التوافق بين المؤهلات الأكاديمية للباحثين عن عمل والمهارات التي يتطلبها السوق.

في دراسة (داغر وآخرون، ٢٠١٦) حيث هدفت للتعرف على درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل، من وجهة نظر إداري مؤسسات المجتمع المحلي في الأردن؛ واستخدمت الدراسة الإستبانة كأداة للبحث مكونة من خمسة محاور ولكل محور ٥ فقرات، وزعت على عينة قوامها (٣٨٠) فرداً من إداري مؤسسات المجتمع المحلي (سوق العمل). وباستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الآحادي والمتعدد، واختبار (LSD) للمقارنات البعدية. وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق، من وجهة نظر إداري مؤسسات المجتمع المحلي لكل محور وفق متغير (نوع الوظيفة).

٧,٢ التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع قام الباحث

باستعراض مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية، أجري في بيئات مختلفة وأنظمة تعليمية مختلفة. ومن خلال تحليل الدراسات السابقة تم رصد أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية. حيث اتفقت الدراسة الحالية في نتائجها مع دراسة (Aljaber, 2024) ودراسة (Alshyab et al., 2018) ودراسة (El Baradei and Kadry, 2022)، ودراسة (El Baradei and Kadry, 2022)، ودراسة (Ferns et al., 2023)، ودراسة (Bataineh, 2021)، ودراسة (داغر وآخرون، 2016). واختلفت الدراسة الحالية في هدفها جزئياً مع بعض الدراسات مثل دراسة (Stimac and Bilandzic, 2023)، ودراسة (Alshare and Alsewailem, 2018) فيما يتعلق بأهمية المهارات غير المعرفية ودورها الرئيسي في تعزيز قدرة خريجي التعليم العالي على دخول سوق العمل. كما اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث منهجية جمع البيانات المتبعة في الدراسة، حيث أن جميع الدراسات السابقة اعتمدت المنهج الكمي أو النوعي أو المختلط، لكن الدراسة الحالية اعتمدت منهج التحليل المنظم للدراسات السابقة للوصول إلى الهدف من الدراسة والحصول نتائج أكثر موضوعية. وقد استفادت الباحثان من الدراسة السابقة في تدعيم الإطار النظري للدراسة، وبناء مشكلة الدراسة، وإغناء مراجع الدراسة.

٣. نتائج الدراسة ومناقشتها

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن فجوة مهارات مخرجات التعليم العالي الأردني وحاجات سوق العمل، وتسهيلاً لعرض نتائج هذه الدراسة، تم تقسيمها وفقاً لأسئلة الدراسة، وقد توصلت إلى النتائج الآتية:

أولاً: نتائج السؤال الأول ومناقشتها والذي نص على « ما الأسباب الجذرية لفجوة مهارات مخرجات التعليم العالي الأردني؟ ».

يتضح من خلال تحليل الدراسات السابقة وتحليل احتياجات سوق العمل الأردني فيما يتعلق بالأسباب المحتملة لفجوة مهارات خريجي التعليم العالي الأردني أن هناك كثير من الأسباب التي تسهم في هذه الفجوة، وبأن هذه الفجوة مستمرة منذ فترة طويلة ومازالت الإجراءات التي تقوم بها مؤسسات التعليم العالي الأردني غير كافية للحد من إتساع هذه الفجوة وإيقافها. فقد أظهر التحليل أن التخصصات الجامعية قديمة وراكدة والمناهج الدراسية لا تواكب التطور السريع الذي حدث في سوق العمل، كما أن الجامعات تركز في برامجها التعليمية على النظريات والمفاهيم الأكاديمية أكثر من تركيزها على تطبيقاتها العملية في الحياة الواقعية؛ وكذلك عدم وجود رؤية واضحة للتدريب والتوظيف في الأردن بشكل عام وانخفاض جودة التدريب المقدم للطلاب. وبالتالي هي بحاجة للتحديث من ناحية المهارات العملية التي يحتاجها الطلاب لدخول سوق العمل والنجاح فيه وهذا يتفق مع دراسة (El Baradei and Kadry, ٢٠٢٢). وظهر من خلال التحليل أن الطلاب الأردنيون يتجهون لدراسة أي تخصص في الجامعات مهما كان نوع التخصص دون النظر إلى حاجات سوق العمل الفعلية لخريجي هذا التخصص وهذا يتفق مع دراسة (Alshyab et al, ٢٠١٨; Aljaber, ٢٠٢٤). ومن الأسباب أيضا ضعف عملية التشبيك وإيجاد آليات مستمرة للتواصل والتفاعل بين مؤسسات التعليم العالي وأصحاب العمل، وتبادل المعرفة والخبرات بطريقة فعالة وهذا يتفق مع دراسة (Ferns et al, ٢٠٢٣). وهناك سبب آخر مهم جدا وهو تركيز مؤسسات التعليم العالي وبرامجها التعليمية على تزويد الطلاب بالمهارات المعرفية أكثر من التركيز على تزويدهم بالمهارات غير المعرفية وهذا يتفق مع دراسة (Alshare and Alsewailem, ٢٠١٨; Bataineh, ٢٠٢١) حول تزويد الطلاب بالمهارات الناعمة وأهمية المهارات غير المعرفية للطلاب في دخول سوق العمل والتوظيف من قبل أصحاب العمل.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني ومناقشتها والذي نص على « ما أهمية المهارات غير المعرفية لخريجين التعليم العالي لدخول سوق العمل؟».

يتضح من خلال تحليل الدراسات السابقة وتحليل احتياجات سوق العمل الأردني فيما يتعلق بأهمية المهارات غير المعرفية لخريجي التعليم العالي الأردني ودخول سوق العمل. يبدو أن التغيير والتطور السريع واحتياجات سوق العمل وضع أهمية مباشر للمهارات غير المعرفية التي يحتاجها خريجي التعليم العالي الأردني للإنخراط والدخول في سوق العمل، وعملية التكيف مع بيئة العمل المتغيرة، وعملية التواصل والتفاعل بشكل ممتاز مع أصحاب العمل والزملاء في أماكن عملهم. ومن الملاحظ من خلال الدراسات التي تم الرجوع إليها وتحليلها أن المهارات غير المعرفية متطلب مهم جداً للشباب وأصحاب العمل لأنها تساعد في زيادة فرص التوظيف للشباب وجذب انتباه أصحاب العمل لهم، كما وأنها مهمة من ناحية تمكين الخريجين من استيعاب وتشرب المعرفة الجديدة بشكل أكثر فعالية وعملية التكيف السلس مع التغييرات التكنولوجية في مجالات العمل المختلفة. كما أن تسليح الخريجين بالمهارات غير المعرفية يساهم في تحسين بناء العلاقات الإجتماعية والتواصلية القوية والفعالة في بيئة العمل المهنية، وهذا بدوره يؤدي إلى النجاح والإستمرار في العمل في مختلف الأماكن والوظائف. كما أن المهارات غير المعرفية تعمل على زيادة تعزيز التنافسية بين الخريجين في سوق العمل، حيث يبرز الذين يمتلكون مثل هذه المهارات بين المتقدمين للوظائف وتزيد فرصهم في الحصول على فرص عمل ذات مستوى عالي. ومما لا شك فيه أن إمتلاك الخريجين للمهارات غير المعرفية يعزز لديهم عملية التعلم المستمر للتكيف مع التحديات المستمرة في سوق العمل وتحديث معارفهم ومهاراتهم بشكل مستمر لمواكبة هذه التحديات والتماشي معها. وقد أظهرت نتائج تحليل الدراسات أن هناك مهارات غير معرفية يجب أن تتواجد في الخريجين للمنافسة

في سوق العمل ومنها: التفكير بشكل إبداعي، وابتكار حلول للتحديات والمشكلات التي تواجههم، وإدارة الوقت بشكل فعال، والتنظيم في العمل، والعمل ضمن الفريق، وتبادل المعرفة مع زملاء العمل بشكل فعال، ومهارات التنظيم الذاتي، ومهارات القيادة الشخصية، والقدرة على التواصل الفعال، والمرونة في العمل، والتكيف السريع مع المستجدات بشكل فعال، والتعامل مع ضغوط العمل بإيجابية، والتفائل بالنجاح، والتحكم بالمشاعر والتفاعل بشكل إيجابي مع الآخرين، والقدرة على اتخاذ القرار. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (Bataineh, 2021; Kurekova, Beblavy, Falah & Thum, 2015) من حيث تفضيلهم للمهارات غير المعرفية وأنها مرغوبة أكثر في عملية التوظيف لدى أصحاب العمل.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث ومناقشتها والذي نص على «ما التحديات التي تواجه خريجي التعليم العالي الأردني وحاجات سوق العمل»؟

يتضح من خلال تحليل الدراسات السابقة وتحليل احتياجات سوق العمل الأردني فيما يتعلق بالتحديات التي تواجه خريجي التعليم العالي وحاجات سوق العمل. حيث أظهر التحليل بأن هناك الكثير من التحديات التي تواجه الخريجين الجدد في الدخول لسوق العمل ومن هذه التحديات نذكر: افتقار معظم الخريجين إلى المهارات العملية التي يحتاجها سوق العمل، وذلك بسبب عدم قدرتهم على تطبيق المعرفة النظرية التي اكتسبوها أثناء الدراسة في بيئة العمل الحقيقية. بالإضافة إلى نقص معلوماتهم فيما يتعلق بالمسؤوليات والواجبات المتعلقة بالوظائف التي يتقدمون إليها واحتياجات هذه الوظائف. وتركيز الخريجين الجدد على الحصول على راتب عالي قبل التفكير في الحصول على العمل واكتساب المهارات والخبرات المطلوبة لأداء العمل والتطور فيه، كما ويقارن الخريجين أنفسهم بمن لديهم خبرة، ويظهرون عدم رضاهم عن الراتب الذي يتقاضونه عندما يبدأون



العمل. وأظهرت النتائج أيضا أن غالبية كبيرة من خريجي مؤسسات التعليم العالي الأردني يفتقرون إلى المهارات اللغوية، وخاصة اللغة الإنجليزية، التي يطلبها سوق العمل بشكل كبير، وتعتبر من أهم أسباب النجاح في العمل. بالإضافة إلى ذلك، يكون المتقدمون في بعض الأحيان غير قادرين على الكتابة بشكل صحيح باللغة العربية، لغتهم الأم. كما أن نقص التدريب العملي أثناء الدراسة أو بعدها يعتبر عاملاً مهماً جداً هنا في تطوير المهارات العملية التي يحتاجها الخريجون في سوق العمل. وأظهرت النتائج أيضا إفتقار خريجي التعليم العالي إلى المهارات التكنولوجية التي تعتبر في وقتنا الحالي من أهم المهارات التي يجب أن يتسلح بها الخريجين وذلك لأهميتها في تحسين قدرة الشباب في المنافسة والحصول على العمل بشكل أكثر سهولة، ويجعلهم مرغوبين لدى أصحاب العمل، ومن هذه المهارات التكنولوجية المهمة (التكنولوجيا السحابية، والذكاء الصناعي، وتحليل البيانات، والبرمجة، والتصميم الجرافيكي، والشبكات، والأمن السيبراني). وهذه النتائج تتفق مع نتائج دراسات (El Baradei and Kadry, ٢٠٢٢; Alshyab et al, ٢٠١٨; Aljaber, ٢٠٢٤).

رابعا: نتائج السؤال الرابع ومناقشتها والذي نص على «ما دور الخدمات المهنية والإرشاد في إعداد خريجي التعليم العالي وتزويدهم بالمهارات اللازمة وإعدادهم لسوق العمل»؟ .

يتضح من خلال تحليل الدراسات السابقة وتحليل احتياجات سوق العمل الأردني فيما يتعلق دور الخدمات المهنية والإرشاد في إعداد خريجي التعليم العالي وتزويدهم بالمهارات اللازمة وإعدادهم لسوق العمل. بأنها تساعد المتعلمين على اتخاذ خيارات التعليم ما بعد الثانوي التي تتوافق مع اهتماماتهم وقدراتهم من حيث اختيار الدراسة أو المهنة الصحيحة حسب حاجات سوق العمل الفعلية والتنقل فيه. وتعمل الخدمات المهنية والمشورة على تعزيز قابلية توظيف الطلاب. ويمكن للخدمات المهنية والاستشارات أن تساعد الطلاب في تطوير

استراتيجيات البحث عن عمل من خلال استكشاف الخيارات المهنية للطلاب وتحديد مهاراتهم وكفاءاتهم. وهذا يمكن أن يساعد الطلاب في أن يصبحوا جاهزين للعمل. ويمكن للخدمات والاستشارات المهنية أيضاً تحسين العلاقات بين أصحاب العمل والجامعات من خلال توفير التدريب الداخلي، والمساندة الوظيفية، وفرص توسيع الإتصال للطلاب والحصول على العمل. وأن الخدمات المهنية والمشورة مساعدة الطلاب في البحث عن الوظيفة والحصول عليها وذلك بتوفير إمكانية الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالحياة المهنية، مثل قوائم الوظائف المتاحة، وكتابة السيرة الذاتية الجذابة، والتدريب على إجراء المقابلات. وتساعد في دعم الطلاب في تحديد مساراتهم الأكاديمية واختيار البرامج التعليمية التي تتوافق مع أهدافهم المهنية والشخصية. كما أنها تساعد تقديم دعم مستمر للخريجين بعد التخرج من خلال متابعة أدائهم في الوظيفة وتقديم المشورة والدعم عند الحاجة وأخيراً، تعتبر الخدمات المهنية والمشورة ضرورية لإعداد القوى العاملة في التعليم العالي. ويمكن للخدمات المهنية والمشورة إعداد الطلاب لسوق العمل من خلال تعزيز الشراكة بين أصحاب العمل والجامعات مما يعمل على تحسين في التوظيف لهم. وهذا يتفق مع دراسات (Maree et al, ٢٠٢٢; Quinlan and Renninrer, ٢٠٢٢; Schaub, ٢٠١٢; Ferns et al, ٢٠٢٣).

خامساً: نتائج السؤال الخامس ومناقشتها والذي نص على «ما الحلول المقترحة لإرتقاء بمخرجات التعليم العالي الأردنية بما يتواءم وحاجة سوق العمل»؟.

وللإجابة على السؤال أعلاه تم اقتراح عدد من الحلول العملية للإسهام في الإرتقاء بمخرجات التعليم العالي في الأردن بما يتواءم وحاجات سوق العمل.

1 يمكن لمؤسسات التعليم العالي العمل على إنشاء بوابات وظيفية للخريجين لمساعدة أصحاب العمل في السوق على



تحديد المواهب ذات الخبرة المتميزة. ويمكن استخدام مثل هذه البوابات لتسويق الخريجين مباشرة لشركاء الصناعة، وذلك من خلال إيجاد قنوات اتصال مباشرة بين الباحثين عن عمل للإلتقاء بأصحاب العمل.

2 على مؤسسات التعليم العالي القيام بتطوير المناهج الدراسية لتكون أكثر انسجامًا مع متطلبات سوق العمل، بما يشمل تضمين المهارات العملية والمعرفية وغير المعرفية التي يحتاجها الطلاب والتركيز على التكنولوجيا والإبتكار.

3 تحديث أدوات وأساليب التدريس لربط النظرية بالتطبيق والتأكيد على التدريب العملي للطلبة قبل التخرج، حيث سيتمكن الطلاب من ممارسة أسلوب حياة العمل، والذي يختلف تمامًا عن نمط حياة الطالب الجامعي.

4 على مؤسسات التعليم العالي تحليل احتياجات سوق العمل بشكل دوري كل ٤ سنوات مرة من خلال إجراء دراسات واستطلاعات لتحديد المهارات والخبرات التي يبحث عنها أصحاب العمل، وتحليل الاتجاهات الصناعية والتكنولوجية لتحديد الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل الأردني.

5 على مؤسسات التعليم العالي العمل على تطوير برامج الإرشاد والتوجيه المهني وذلك من خلال تنظيم فعاليات تثقيف وتوعية (ورش عمل ومحاضرات توجيهية) حول مختلف المجالات المهنية والفرص المتاحة في سوق العمل، واتجاهات سوق العمل الحالية، وتصميم برامج تركز على تطوير المهارات الشخصية والمهنية للطلاب.

6 على مؤسسات التعليم العالي أيضا التركيز على إعداد مواطن رقمي متسلح بالتقنيات الرقمية، ومهارات الذكاء الإصطناعي، والتكنولوجيا الحديثة من خلال تقديم دورات تدريبية تكميلية للطلاب لتعلم المهارات التقنية الحديثة المطلوبة في سوق العمل.

أن تقوم مؤسسات التعليم العالي على التشبيك مع أصحاب المصالح في السوق لتوفير فرص التدريب العملي والتطبيقي للطلاب في الشركات والمؤسسات التقنية، وتزويدهم بشهادات معتمدة في التقنية لتعزيز فرص الحصول على الوظيفة.

التوصيات

- يجب على مؤسسات التعليم العالي العمل على مساعدة الطلاب في تعلم المهارات غير المعرفية (المهارات الشخصية) من خلال دمجها في الأنشطة والمناهج الدراسية.
- يجب على مؤسسات التعليم العالي التواصل مع الشركات ذات الصلة وتزويد الطلاب بالخبرة العملية في تخصصاتهم والتركيز على برامج التعلم المتكاملة مع العمل.
- يجب على مؤسسات التعليم العالي التركيز على تطوير خدمات الإرشاد والتوجيه المهني للطلبة وإعدادهم لسوق العمل قبل التخرج من خلال ورش العمل حول مختلف المجالات المهنية والفرص المتاحة في سوق العمل.
- على وزارة التعليم العالي وقف قبول الطلبة لعدة سنوات في التخصصات الراكدة والنظرية المشبعة وتوجيه الطلبة إلى التخصصات التقنية سواء في الجامعات أو في الكليات (البوليتكنك).



المراجع العربية والأجنبية

- داغر، أزهار، الطراونة، اخليف، و القضاة، محمد أمين (٢٠١٦). درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجات سوق العمل، دراسات العلوم التربوية، ٤٣ (٥)، ٣٠٣٣-٣٠٤٩.
- الزبون، محمد، الجعافرة، عبدالسلام، و المواضية، رضا (٢٠١٦). نظام التربية والتعليم في الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن: عمان.
- Aljaber, Amneh (2024). Students Perspective Regarding Employability Skills Within Business and Management Education in Jordanian Universities, Published PhD Thesis, University of Bedfordshire, Business School.
- Alanazi, Adel and Benlaria, Houcine (2023). Bridging Higher Education Outcomes and Labour Market Needs: A Study of Jouf University Graduates in the Context of Vision 2030, Social Sciences, 19-1 ,(360) 12.
- Alshare Khaled and Alswailem, Maysoon (2018). Gap Analysis of Business Students' Skills in the 21st Century: A Case Study of Qatar, Academy of Educational Leadership Journal, 22-1 ,(1)22.
- Alshyab, N., Sandri, S., and Abu-Lila, Z. (2018). Skills mismatch and returns to education in Jordan, Economic and policy research relevant to EMNES, Available for free downloading from the EMNES website (www.emnes.org).
- Amani, J. (2018). Career Decision-making self- efficacy of higher education students in Tanzania: Does age, gender and year of study matter? Papers in Education and Development, 73-55 ,36.
- Btaineh, Marwan (2021). The role of cognitive and non-

cognitive skills required by youth to work in the private sector from employer's perspective. World Vision International Organization, Jordan: Amman.

- Badran, A. and Muwalla, M. (2019). Quality Assurance and Relevance for Competitive Higher Education: Context of Jordan. Springer, [online] pp.-257 276. Available at: <https://link.springer.com/chapter/13_1-03774-030-3-978/10.1007.
- Bano, Y., Shanmugam, V. (2019). Review on Strategies for Bridging the Employability Skill Gap in Higher Education, International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 22-1 ,(6) 7.
- Bringle, R., Julie, A., and Thomas W. (2017). Introduction to Research on Service Learning and Student Civic Outcomes. In Research on Student Civic Outcomes in Service Learning: Conceptual Frameworks and Methods. Sterling: Stylus Publishing, LLC, vol. 3, pp. 24–3.
- ElBaradei, L., and Kadry, M. (2022). Bridging the Employability Skills Gap in Higher Education, School of Global Affairs and Public Policy, The American University in Cairo, USAID.
- Feduccia, D. (2003). Career counseling for college students: The influence of a computer-assisted Career Decision-Making program on the stability of college major selection at a research-intensive university (Doctoral dissertation). Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College.
- Ferns, S., Vaille, D., and Christine H. (2023). A partnership framework for Enhancing Teacher Education Outcomes. In Work-Integrated Learning Case Studies in Teacher Education. Singapore: Springer, pp. 47–31.



- Group, M. (2013). Talent Shortage Survey Results, Manpower 2010. Supply/Demand: 2010 Talent Shortage Survey Results (2010) M Group, Supply/Demand: 2013 Talent Shortage Survey Results.
- Gedye, S. and Beaumont, E. (2018). The ability to get a job: student understandings and definitions of employability, Education Training, 5)60), pp.420-406.
- Jordaan, Y,. (2009). The role of higher education and industry in supporting career goals and decision-making. Industry and Higher Education, 390-379 ,(5) 23.
- Jordanian Labor Market Needs (2021). Jordanian Labor Market Needs – A study Research, <https://edu-syria.eu/wp-content/uploads/12/2021/Jordanian-Labor-MarketNeeds-FINAL1.pdf>
- Kurekova, L., Beblavy, M., Falah, C., Thum, A. (2015). Employers' skill preferences across Europe: between cognitive and non-cognitive skills, Journal of Education and Work, 687-662 ,(6) ,29.
- McGuinness, S., Whelan, A. and Bergin, A. (2017). Is There a Role for Higher Education Institutions in Improving the Quality of First Employment. The BE Journal of Economic Analysis & Policy, 4) 16).
- Maree, J., Joyce J., and Paul J. (2022). Group career construction counselling with disadvantaged prospective university students. The Career Development Quarterly, :70 95–79.
- Nyhus, E., and Pons, E. (2005). The Effects of Personality on Earnings, Journal of Economic Psychology, 384-363 ,(3) 26. Abdi-kader Hassan Abdi, Mohammad R, Obaid S Hanan, (2023), Effect of Dual –language Immersion Programs in

Teaching English Language on student achievement in primary Schools Borma, INTERNATIONAL MINNESOTA JOURNAL OF ACADEMIC STUDIES, (ISSUE:1), (VOL: 4),Pp:51-14.

- Obaid S Hanan.(2021). Aprospective study of future academic skills of basic education leaders as a resident supervisor inlight of coronapandemic.(ISSUE:43),BOHOUTH MAGAZINE,Pp:32-21.
- Quinlan, K., and Ann, R. (2022). Rethinking employability: How students build on interest in a subject to plan a career. Higher Education, 83–863 :84.
- Schaub, Michael. (2012). The profession of College Career Services Delivery: What college counsellors should know about career centers, Journal of College Student Psychotherapy, 215–201 :26.
- Shyle, Irma (2020). The Role of the Higher Education Institutions in the Career Development of Albanian Students, Universal Journal of Educational Research 2122-2117 :(5)8.
- Stimac, Helena and Bilandzic, Karla (2023). Competences and Skills: Gap between Higher Education and Labour Market, Journal of Economic thought and practice, University of Osijek, Faculty of Economics. 828-615 ,(2) 32.
- World Bank Group. (2021). World Development Report: Chapters and Data. World Bank. July 20. Available online: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2020/brief/world-development-report-2020-data> (accessed on 24 April 2023).



الجامعة الإسلامية بمينيسوتا
Islamic University of Minnesota
المركز الرئيسي IUM