

دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات
طلبة جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة
التي يتطلبها سوق العمل من وجهة نظر الطلبة

الدكتور

أمين عمر خليل

الدكتور

نبيل عبد شعبان اللوح

ملخص البحث

هدف البحث إلى التعرف على دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة التي يتطلبها سوق العمل من وجهة نظر الطلبة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي؛ لغرض هذا البحث وتم تطبيقه على طلبة المستوى الرابع في جامعة القدس المفتوحة بفروعها الخمسة بقطاع غزة وكانت عينة الدراسة عشوائية، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: بلغت نسبة المهارات التي تتمتع بها الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة (82.66%) وبلغت نسبة المهارات التي يتمتع بها الطلبة (78.60%)، توجد علاقة ايجابية بين مهارات الهيئة التدريسية ومهارات الطلبة؛ حيث كان معامل ارتباط بيرسون $r = 0.794^{**}$ ، المتغير المستقل (مهارات الهيئة التدريسية) يؤثر في المتغير التابع (مهارات الطلبة) بنسبة 63%، لا توجد فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول متغيرات الدراسة تعزى لمتغير الجنس بينما توجد فروق تعزى لمتغير المنطقة التعليمية والعمر وتوصل البحث لمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تعزيز المهارات المختلفة لدى الطلبة التي يتطلبها سوق العمل، كمهارة التعامل باللغة الانجليزية، والتخطيط الاستراتيجي الشخصي، واستخدام الوسائل والتقنيات الحديثة.

Abstract

This study aims at identifying the role of the teaching staff in the development of Al-Quds Open University students' skills required by the labor market from the perspective of the students. The researcher followed the analytical descriptive method in this study, and it was applied on the fourth level students at Al-Quds Open University with its five branches in the Gaza Strip. The study sample was randomly chosen. The main results of this study are as follows:

The skills of the teaching staff at Al Quds Open University is (82.66%) and the skills that the students had reached the percentage of (78.60%).

There was a positive relation between the skills of the teaching staff and those of the students; where the Spearman correlation coefficient was 0.794^{**} .

The independent variable (Teaching Staff Skills) affects on the dependent variable (Students' Skills) about 63%.

There are no differences between the mean scores of respondents responses about the variables of the study attributed to the gender variable, while there are differences attributed to the educational region and age.

The study came up with a set of recommendations including the need to strengthen the various skills of the students required by the labor market, as the skill to deal in English, the personal strategic planning and the use of the modern tools and techniques.

أولاً: مقدمة

في ظل التغيرات العالمية المتسارعة والتطور التكنولوجي والمنافسة العالية في الأسواق والتجدد المستمر في المهارات التي يتطلبها سوق العمل، والتي تكون أسرع من مواكبة الجامعات لهذه المهارات المتجددة كونها تعمل ضمن أنظمة واضحة وثابتة وتحتاج لوقت ليس بالقليل لعملية التغيير، مما يتطلب الأمر ضرورة العمل الجاد نحو تطوير مهارات الطلبة حتى تتماشى مع سوق العمل وتقليل الفجوة ما بين احتياجات سوق العمل من مهارات مختلفة ومتجددة والمهارات التي يكتسبها الطلبة مع الجامعات حتى يمكن التقليل من نسبة البطالة التي تتفشى بين خريجي الجامعات وأصبحت بدورها تؤثر سلباً على جميع القطاعات المتخلفة سواء أكانت اقتصادية أم اجتماعية أم سياسية وخلافه، والتغيير والتطوير في مهارات الطلبة التي يحتاجها سوق العمل لا يتأتى من فراغ فتوجد عوامل كثيرة تؤثر في تنمية مهارات الطلبة، وفي هذا البحث سيتم التركيز على مهارات الهيئة التدريسية كونها احد العوامل المؤثرة على الطلبة وإبراز دورها في تنمية مهارات الطلبة وسيتم التركيز على جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة كونها الجامعة الوحيدة التي لها 5 فروع في كل محافظات القطاع وتحتوى على نسبة عالية من أعداد الطلبة مقارنة بالجامعات المحلية الأخرى، علاوة على أن سوق العمل وحسب دراسة (مركز شؤون المرأة، 2013) ودراسة (وزارة التخطيط، 2012) والتي تفيد بان سوق العمل لا يستطيع استيعاب كل الخريجين، وان الخريجين لديهم ضعف في مهارات كثيرة ولهذا جاء هذا البحث للتركيز على هذا الموضوع الذي يتعلق بشريحة كبيرة من المجتمع ومن هنا جاءت مشكلة البحث.

ثانياً: مشكلة البحث

تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على أهم المهارات التي تتمتع بها الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة، وأهم المهارات التي يتمتع بها الطلبة في الجامعة ومن ثم تحديد العلاقة والأثر لهذه المتغيرات فيما بينهم ولهذا تم صياغة المشكلة في السؤال الرئيس التالي:-

ما دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة التي يتطلبها سوق العمل من وجهة نظر الطلبة؟ ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:-

ما أهم المهارات التي تتمتع بها الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة - قطاع غزة؟

ما أهم المهارات التي يتمتع بها طلبة جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة ويتطلبها سوق العمل؟

هل توجد علاقة بين مهارات الهيئة التدريسية وتنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة؟

ما نسبة تأثير مهارات الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مهارات الهيئة التدريسية ومهارات الطلبة تعزى للمتغيرات الآتية (الجنس، المنطقة التعليمية، العمر)

ثالثاً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة الأولى

يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مهارات الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة وتنمية مهارات الطلبة.

الفرضية الرئيسة الثانية

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمهارات الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة - قطاع غزة في تنمية مهارات الطلبة.

الفرضية الرئيسة الثالثة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول مهارات الهيئة التدريسية ومهارات الطلبة تعزى للمتغيرات الآتية (الجنس، المنطقة التعليمية، العمر).

رابعاً: أهداف البحث

التعرف على أهم المهارات التي تتمتع بها الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة.

التعرف على أهم المهارات التي يتمتع طلبة جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة. تحديد العلاقة بين مهارات الهيئة التدريسية وتنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة.

إبراز نسبة تأثير مهارات الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة.

إظهار الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور مهارات الهيئة التدريسية في تنمية مهارات الطلبة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المنطقة التعليمية، العمر).

خامساً: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في تسليط الضوء على أهم المهارات التي يتطلبها سوق العمل والتي يجب أن يكتسبها الطلبة خلال تعليمهم الجامعي، وأهم المهارات التي أصبحت من الضرورة أن تتمتع بها الهيئة التدريسية لكي تستطيع أن تكسب طلابها بها، وان تعمل إدارة الجامعة على توجيه الموارد المختلفة نحو تطوير المهارات الخاصة بالهيئة التدريسية والطلبة، وكذلك ضرورة التنسيق مع سوق العمل لتوافق مهارات الطلبة مع المهارات المتجددة في سوق العمل.

سادساً: منهج البحث

بناءً على طبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، فقد اعتمد الباحثان علي المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كمياً ونوعاً، كما لا يتوقف هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح، بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

وقد استخدم الباحثان مصدرين أساسيين للمعلومات:

المصادر الثانوية: اتجه الباحثان في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى البيانات الثانوية التي تتمثل في الكتب والمراجع والدراسات السابقة والمجلات العلمية وورش العمل التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة، والنسخ الالكترونية الموجودة على صفحاته.

المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحثان إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، صممت خصيصاً لهذا

الغرض، ووزعت على المناطق التعليمية الخمسة في قطاع غزة بالإضافة لمقابلة المختصين في الجامعة.

سابعاً: مجتمع البحث

مجتمع الدراسة يعرف بأنه "جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث"، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد التي تكون موضوع مشكلة الدراسة، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن مجتمع الدراسة تكون من طلبة المستوى الرابع في جامعة القدس المفتوحة - قطاع غزة كونهم الأقدر على تفهم أهم المهارات التي يتمتعون بها والمهارات التي تتمتع بها الهيئة التدريسية، ويبلغ مجتمع الدراسة 2281 طالب وطالبة حسب إحصائيات شؤون طلبة الجامعة 2015.

ثامناً: عينة الدراسة

قام الباحثان باختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية والتي تكونت من مجموعة طلبة المستوى الرابع في جامعة القدس المفتوحة - قطاع غزة موزعة على المناطق التعليمية الخمس (الشمال، غزة، الوسطى، خان يونس، رفح) وبلغ عددهم 329 طالب بنسبة 14.4% من مجتمع الدراسة.

تاسعاً: حدود البحث

الحدود الموضوعية: تناول البحث أهم المهارات التي تتمتع بها الهيئة التدريسية ودورها في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة التي يتطلبها سوق العمل.

الحدود المكانية: جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة بفروعها الخمسة.

الحدود البشرية: طلبة المستوى الرابع في جامعة القدس المفتوحة - قطاع غزة.

حدود زمنية: تم تطبيق الدراسة خلال العام 2015.

عاشراً: الإطار النظري للبحث

يولى المجتمع الفلسطيني التعليم سلم أولوياته، لكونه الأساس في الارتقاء به في شتى المجالات، سواء الاقتصادية أم الاجتماعية أم السياسية وغيرها من مجالات، فالمجتمع الفلسطيني ورغم الحصار وسياسات الاحتلال إلا أنه يشهد تقدماً كبيراً في أعداد الخريجين من مختلف الجامعات، وفي مختلف التخصصات، إلا أن هذا المجتمع يعاني الكثير من معدلات البطالة المرتفعة التي تفتك به وبخريجه، وفي هذا البحث سيتم التطرق لعضو هيئة التدريس والخريج وسوق العمل حتى يتم الوقوف على الدور الحقيقي لعضو هيئة التدريس في إكساب الخريج مهارات يتطلبها سوق العمل.

ويعد عضو هيئة التدريس الجامعي العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقديم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها

العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه، وفي ضوء ذلك يجب الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التطوير والتقييم، ليواكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه والجوانب التربوية وتكنولوجيا التعليم (النعيمي، 1985: 289).

ويسعى ساسة التعليم العالي و علماء التربية لتحقيق أهداف التعليم الجامعي بالصورة المثلى مثل: إعداد الشاب الجامعي القادر على فهم المعرفة والتعامل معها والاستفادة بها والبحث عنها بالطرق العلمية السليمة، والوعي بمشكلات المجتمع والعمل على حلها. من خلال العمل الدائم على تقويم المسيرة العلمية والتعليمية، (السامرائي، 1987: 231).

وتقويم الأستاذ الجامعي عن طريق تقويم الطلاب لأساتذتهم ويعتبر هذا الأسلوب من أصدق المحكات وأكثرها ثباتاً في تقويم عمل الأستاذ الجامعي ومهاراته المهنية والفنية وتمثل قضية تقويم الطالب الجامعي لأستاذه أحد القضايا المحورية المهمة التي تندرج تحت أهم مكون في المنظومة التعليمية وهو مكون التقييم. وهي على أهميتها في قياس وتقويم كفاءة وفاعلية العملية التعليمية في الدول المتقدمة فإنها لا تجد القدر الكافي من الاهتمام في الدول العربية (الحكمي، 2004: 14).

مفهوم المهارات

هناك العديد من التعريفات لمفهوم المهارات حيث عرفها (السلمي، 1999: 23) المهارة بأنها: "القدرة على أداء عمل ما باستخدام أساليب تتسم بالكفاءة والتميز بما يحقق نتائج أعلى وأفضل مما استخدم في الأداء من موارد وإمكانات.

وعرفها (كنعان، 2009: 305) بأنها" القدرة على القيام بعمل من الأعمال بشكل يتسم بالدقة والسهولة والسيطرة فيما يبذله من جهد ووقت.

مفهوم سوق العمل

هو ما يتم فيه تفاعل جانبي العرض والطلب و تحديد كميات كل منهما والأجور المقابلة كما يتم فيه توزيع موارد العمل على مختلف المنشآت والقطاعات والأقاليم (المعهد العربي للتخطيط- الكويت، 2011).

واقع مهارات الخريجين في سوق العمل

أما فيما يتعلق بسوق العمل الفلسطيني أكد % 43 من الخريجين العاملين أنهم لم يكن لديهم تصور حول طبيعة الوظيفة التي سيشغلونها قبل التخرج، كما اعتبر % 54 منهم أنهم لا يتلقون تدريباً دورياً ملائماً، مما يؤكد أنّ سوق العمل لديه مشكلة في إكساب الخريج المهارات المطلوبة لأداء المهام، كما أكدت الدراسة أن السوق يتجه لاستقطاب حديثي التخرج، وهو ما يعكس قبول هذه الشريحة للعمل بأجور متدنية، كما أبدى %56 من الخريجين العاملين على عدم رضاهم عن الأجور مقدمة لهم في سوق العمل المحلي، ومن وجهة نظر أرباب العمل فإن مهارات الخريج العامل لديهم

متدنية في المجمل، حيث أكد أرباب العمل أن 18 مهارة من أصل 28 مهارة تم قياسها تتوفر بدرجة أقل من 70% (وزارة التخطيط، 2012) وتكمن المشكلة في عدم التطابق بين المهارات المعروضة من طالبي العمل والمهارات المطلوب في سوق العمل (Hassan, 2008).

وفي دراسة أصدرها مركز شؤون المرأة، تفيد أن سوق العمل في قطاع غزة عاجز عن استيعاب آلاف الخريجين سنويا، وأن معظم الجامعات لا يتوفر لديها تخصصات حديثة، حيث تبين أن مجموع الطلبة في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية بلغ (150) ألف طالب وطالبة، وأن ما مجموعه (76%) من مجموع الطلبة العام متخصصون في التربية والعلوم الإنسانية و(24%) فقط في التخصصات الأخرى التي يحتاجها سوق العمل (مركز شؤون المرأة، 2013).

المهارات المطلوبة من الخريجين من وجهة نظر أرباب العمل (وزارة التخطيط، 2012):

استخدام أساليب إدارية متطورة في العمل.

الانتماء للعمل.

التدريب العملي الكافي قبل التوظيف.

التفكير الإبداعي.

التواصل الجيد مع الجمهور.

مهارات استخدام الأجهزة والأدوات الخاصة (إتقان استخدام التقنيات الحديثة).

إدارة الوقت والذات.

الكفاءة والثقافة العامة والمهنية.

ويضيف اللوح (2013) أهم المهارات التي يتوجب على الخريج اكتسابها وهي كالتالي:-

إجادة برامج الحاسوب واللغتين العربية والإنجليزية، وكذلك مهارة العمل تحت الضغط بروح الفريق الواحد، إضافةً إلى مهارة الثقة بالنفس وقوة الشخصية وفن كتابة السيرة الذاتية.

وكذلك القدرة على اجتياز الامتحان التحريري والمقابلة الشفهية، مشيراً إلى مهارات اتخاذ القرار وتنمية الذات والمبادرة والابتكار، والتخطيط والتنمية وكتابة الرسائل ومقترحات المشاريع والتقارير.

وتضيف الكندري أن المهارات والقدرات المطلوب توافرها في خريج المؤسسات التعليمية الجامعية في دولة الكويت تم تقسيمها إلى مجموعتين: المجموعة الأولى: خاصة بالمهارات وتشمل: إتقان اللغة الانجليزية كتابة ومحادثة، الإبداع والابتكار بالعمل، مهارة الاتصال الفعال، مهارة التحدث والتفاوض وإدارة الحوار

مهارة الإتقان والتعامل مع الحواسب الآلي، مهارة العمل بروح الفريق، المجموعة الثانية: خاصة بالقدرات وتشمل: القدرة على التغيير والتطوير، القدرة على العمل المتواصل، القدرة على إعداد وكتابة التقارير، القدرة على التعامل مع العملاء، القدرة على اتخاذ القرار (الكندري، 2014).

دور جامعة القدس المفتوحة في صقل مهارات الطلبة مرت نشأة جامعة القدس المفتوحة بثلاث مراحل هي: مرحلة التخطيط، مرحلة إعداد المناهج والمقررات، ثم مرحلة الوجود الفعلي على أرض فلسطين في العام 1991. حيث تولي الجامعة تكنولوجيا المعلومات الأهمية الكبيرة لتحاول صقل مهارات الخريجين في جميع النواحي التكنولوجية والأكاديمية إيماناً منها في أن من لا يعرف التكنولوجيا لا يدرك الزمن. وما يميز خريج القدس المفتوحة هو تحلي الخريج بروح البحث والشمولية في التصور وحسن التقدير للمسائل وتعزيز روح البحث، فضلاً عن أن اكتمال شخصية الدارس يساهم بشكل كبير في نجاحه الميداني فقد أكسبتهم الخبرة العلمية فـفي معالجة القضايا الإدارية الاجتماعية

<http://www.qou.edu/viewDetails> تاريخ الزيارة (2015/9/21)

وتقوم جامعة القدس المفتوحة بإجراءات معينة لتطوير الهيئة التدريسية والطلبة وهي كالآتي:

أولاً: الإجراءات المتبعة لتطوير طلبة جامعة القدس المفتوحة (مقابلة مسنول الجودة في جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة، 2015)

عقد ورشات عمل بإشراف شؤون الطلبة والتعليم المستمر للطلبة في المستوى الأول والثاني حول آلية الدراسة في القدس المفتوحة.

عقد ورشات عمل للطلبة في المستوى الثالث والرابع حول كيفية البحث عن وظيفة. عقد سلسلة من ورشات العمل التوعوية بإشراف من شؤون الطلبة والعلاقات العامة حول مواضيع لامنهجية.

ثانياً: إجراءات خاصة بتطوير أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة (مقابلة مسنول الجودة في جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة، 2015)

تأهيل عضو هيئة التدريس غير المتفرغ في بداية التعاقد معه بالتدريس بدورات خاصة حول ثقافة التعليم المفتوح.

تدريب عضو هيئة التدريس غير المتفرغ في بداية التعاقد معه بالتدريس بدورات خاصة أنماط التعليم المفتوح المستخدمة في الجامعة.

عقد دورات إرشادية عضو هيئة التدريس غير المتفرغ في بداية كل فصل دراسي حول أنظمة وقوانين العمل في جامعة القدس المفتوحة بإشراف الدائرة الأكاديمية بالجامعة.

عقد سلسلة ورشات توعية دورية لأعضاء الهيئة التدريسية المتفرغين وغير المتفرغين والكادر الإداري حول ثقافة الجودة.

تنفيذ دورات تدريبية لإعداد الامتحان الجيد لأعضاء الهيئة التدريسية. تنفيذ اجتماعات دورية لأعضاء الهيئة التدريسية حول الآلية المتبعة في وضع الامتحانات

تنفيذ زيارات تفقدية لدائرة الشؤون الأكاديمية لمتابعة التزام أعضاء الهيئة التدريسية بمعايير المحاضرات.

تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية للمشاركة في ورش العمل والمؤتمرات التي تعقد داخل وخارج الوطن وبتقديم التسهيلات في ذلك.

حادي عشر: الدراسات السابقة

قدم الباحثان مجموعة دراسات سابقة قريبه من موضوع الدراسة الحالية لإمكانية الاستفادة منها في هذه الدراسة وإجراء المقارنة بينهما.

دراسة: أبو شمالة، 2013 "الكفايات التدريسية الأساسية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية -جامعة الأقصى- بغزة - فلسطين".

هدفت الدراسة التعرف على الكفايات التدريسية الأساسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة وتحديد مستوى هذه الكفايات لدى أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلبة واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت الاستبانة الاداة الرئيسية لجمع البيانات وكانت أهم نتائج الدراسة ان مستوى امتلاك أعضاء الهيئة التدريسية للكفايات بنسبة كبيرة 61.9%، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول هذه الكفايات وكانت الفروق لصالح الإناث ولا توجد فروق حسب التخصص علمي / أدبي وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالكفايات التدريسية الأساسية المرتبطة بالمهنة والتخصص والمرتبطة بالسمات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس وعقد دورات تدريبية وورش عمل ومؤتمرات تربية يحضرها ويشارك فيها أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية، وتحديد احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية وتلبيتها.

منصور الأيوبي (2012): "مدى ملائمة خريجي التعليم العالي الفلسطيني لمتطلبات سوق العمل في ظل المتغيرات العالمية".

هدفت الدراسة التعرف إلى مدى ملائمة خريجي التعليم العالي الفلسطيني لمتطلبات سوق العمل في ظل المتغيرات العالمية، وتناولت الدراسة الملامح الرئيسية لنظام التعليم العالي في فلسطين وعلاقته بسوق العمل، والتحديات التي تواجه التعليم العالي في فلسطين وأثر ذلك على سوق العمل، وقدمت آليات مقترحة لتنمية وتطوير التعليم العالي بما يتلاءم ومتطلبات سوق العمل. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود

استراتيجية واضحة ومتكاملة للتعليم العالي تراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية والنفسية للمجتمع، وتربط بين احتياجات المجتمع ومخرجات التعليم العالي أو التخصصات المقترحة. بالإضافة إلى عدم وجود متابعة للتطورات التكنولوجية الحديثة في المجتمعات المتطورة والإفادة منها. ومعوقات تتعلق بالتمويل والاحتياجات المادية للجامعات كإنشاء المباني، وتوفير الأجهزة والمختبرات، وما إلى ذلك. وتعد مشكلة بطالة الخريجين من أخطر المشكلات التي تواجه التعليم العالي الفلسطيني. وأوصت الدراسة إلى ضرورة وضع خطة إستراتيجية لتطوير التعليم العالي خلال السنوات القادمة تتجاوز مع حاجات ومتطلبات سوق العمل ومتطلبات ممارسة المهنة واحتياجات الوظيفة. وضرورة إعداد دراسة تقييمية لأوضاع سوق العمل المحلية والدولية لتحديد مستويات العرض والطلب على التعليم العالي، ومعرفة مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي بمختلف تخصصاته الحالية، لممارسة المهنة بكفاءة وفعالية وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

دراسة وزارة التخطيط (2012) بعنوان الخريجون وسوق العمل.

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء مشكلة الخريجين في قطاع غزة كما ونوعاً في محاولة لوضع حلول خلاقة في هذا المضمار، وقد قام الباحثون بتحليل المؤشرات الرقمية المتعلقة بالخريجين وسوق العمل، كما وظّفوا مجموعة من الاستبانات لقياس مجموعة من المتغيرات في مجال التعليم العام، والتعليم الجامعي وسوق العمل، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

تدني توفر المهارات الأساسية في المناهج الدراسية إلى نسبة % 53 من وجهة نظر المشرفين التربويين الذين قيموا المناهج الدراسية، حيث أنه من بين 30 مهارة مقاسة، كانت هناك 9 مهارات متوفرة بدرجة أقل من 50%، منها مهارة الاستدلال، وعرض وتمثيل البيانات، ومهارة النقد والتقييم، وقد صنفت مهارة صياغة الفروض والتوقعات بدرجة توفر % 33 ، كما جاءت قدرة المعلمين على تدريس المهارات متدنية أيضاً وبدرجة موافقة (66%) من وجهة نظر المشرفين، مما ينعكس سلباً على أداء الطلبة في مجال الأداء المهاري.

وفي مجال التعليم الجامعي جاءت درجات الموافقة متدنية حول تضمين التخطيط الاستراتيجي للجامعات بنوداً تتعلق بالخريج الجامعي بنسبة (66.5%)، وفي مجال ارتباط الإرشاد الأكاديمي بحاجات سوق العمل فكانت درجات الموافقة متدنية أيضاً بنسبة (62%)،

أما فيما يتعلق بسوق العمل الفلسطيني أكد % 43 من الخريجين العاملين أنهم لم يكن لديهم تصور حول طبيعة الوظيفة التي سيشغلونها قبل التخرج، كما اعتبر % 54 منهم أنهم لا يتلقون تدريباً دورياً ملائماً، مما يؤكد أنّ سوق العمل لديه مشكلة في

إكتساب الخريج المهارات المطلوبة لأداء المهام، ومن وجهة نظر أرباب العمل فإن مهارات الخريج العامل لديهم متدنية في المجلد، حيث أكد أرباب العمل أن 18 مهارة من أصل 28 مهارة تم قياسها تتوفر بدرجة أقل من 70% في الخريج الذي يعمل لديهم وكانت المهارة البحثية هي الأكثر تدنيا بنسبة 59% وجاءت مهارات اللغة الإنجليزية وهي مهارات أساسية لازمة لسوق العمل المحلي والإقليمي والدولي متدنية وهي الأقل من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام من حيث توفرها في الخريج، حيث بلغت درجة الموافقة 48%.

دراسة الشخصير (2010) بعنوان ما مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم؟

هدفت هذه الدراسة إلى كشف مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات المستقلة (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية)، تكون مجتمع الدراسة من (532) عضو هيئة تدريس، موزعين على مختلف الكليات في الجامعة، في حين تكونت عينة الدراسة من (130) عضو هيئة تدريس، ولأغراض هذه الدراسة تم بناء استبانة لقياس مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية، وقد أظهرت النتائج ما يلي: أن تقدير مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم (65%) أي كان متوسطاً. وكان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) بين متوسط العينة والدرجة الكلية للأداة، ولصالح متوسط المجتمع (القيمة المحكية = 4)، وهذا يعني أن تقدير أفراد العينة لمستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية أقل وبشكل دال إحصائياً من المستوى المقبول تربوياً. ولم تؤثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، والرتبة الأكاديمية في تقدير مستوى التنمية المهنية عند الدرجة الكلية ومجالات الأداة وذلك عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$). بينما كان لمتغير سنوات الخبرة تأثيره في تقدير مستوى التنمية المهنية عند

الدرجة الكلية ومجالات الأداة، عدا تقدير المجال (تنمية المهارات).

دراسة: عبيدات و سعادة (2010) المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه سوق العمل المحلي.

هدفت هذه الدراسة لقياس درجة اكتساب المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، واقتصرت على دراسة كل من مهارة الاتصال و، مهارات التكنولوجي والمبادرة والإبداع، واللغات الأجنبية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة و تطبيقها على 228 طالباً من طلبة السنة الرابعة في جامعة الزرقاء الخاصة و الجامعة الهاشمية في الأردن (120 طالباً و 108 طالبات) وقد تم

استخدام استبيان مطور لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة للدراسة. وأظهرت النتائج أن معدل اكتساب المهارات الحياتية متقارب لدى كل من طلبة الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن، فقد كانت نسبة اكتساب المهارات لدى طلبة الجامعة الخاصة 70.75 % في حين كانت النسبة % 67.5 لدى طلبة الجامعة الحكومية. وقد أظهرت النتائج بعض الاختلافات في مستوى اكتساب المهارة حسب الجنس و نوع الكلية (علمية، أدبية)، يعزى السبب في ذلك لتوجهات صانعي سياسية التعليم العالي نحو تحسين نوعيته و جعله أكثر ارتباطا بالاقتصاد المحلي.

دراسة: عيسى والناقدة (2009) بعنوان تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة.

هدفت هذه الدراسة الكشف عن تحديد الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق غرض الدراسة. وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن بعد الشخصية والعلاقات الإنسانية حصل على المرتبة الأولى، وبعد التمكن العلمي والمهني حصل على المرتبة الثانية، ومن خلال دراسة متغيرات الدراسة اتضح أنه لا توجد فروق في متغير الجنس والتخصص والمستوى بالنسبة للطلاب، أما الفرض المتعلق بتخصص المحاضر بين أنه توجد فروق في مجال الشخصية والعلاقات الإنسانية ومجال تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم لتخصص المحاضر التابع لقسم (مناهج وطرق التدريس، علم النفس) لصالح المحاضر في قسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية بالجامعة الإسلامية. دراسة الخثيلة (2000)، المهارات الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود.

هدفت الدراسة إلى تحديد بعض المهارات التدريسية الفعلية التي يمارسها الأستاذ الجامعي ثم المثالية التي ينبغي أن يمارسها من وجهة نظر الطالب، وكان مجتمع الدراسة (218) طالبة من المستوى الرابع المتوقع تخرجهم في جامعة الملك سعود وفي أربع كليات رئيسية (كلية الآداب، كلية التربية، كلية الأقسام العلمية، كلية العلوم الإدارية) وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ضرورة إطلاق العنان للطلب للتفكير والإبداع، وتطوير استخدام التقنيات الضرورية والخروج من الروتين، ان يحسن الأستاذ الجامعي من التحصيل الذاتي والأكاديمي حتى يستطيع إقناع المتلقى، ضرورة تلمس الجانب العملي والتطبيقي وربطه باحتياجات التنمية وسوق العمل وعدم الاعتماد على الجوانب النظرية بنسبة عالية، وربط المحاضرة بالواقع ما

أمكن، وضرورة تنوع أساليب التدريس والحوار، وتحديد الهدف والعرض وربطه بفحوى المحاضرة.

دراسة سيمون (Simon,2003) الطرق البديلة في قياس كفاءة أداء تدريس كلية نظم المعلومات الإدارية.

An Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance

هدفت الدراسة إلى تقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا، وقد استخدمت الدراسة في تحقيق هذا الهدف استبيان مكون من ثماني أسئلة بغرض التعرف على آراء عينة من الطلاب الفاعلية التدريسية لعدد (7) من الأساتذة المتفوتون في حيث الكفاءة والفاعلية التدريسية لمقرر إدارة نظم المعلومات على مدار ثلاث فصول دراسية متتالية، وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بأداء أستاذ المقرر مثل: القدرة على التواصل، الاتجاه نحو الدارسين، غزارة وكفاءة المادة العلمية، المهارات التدريسية، العدل والموضوعية، المرونة، وقد أسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة بين آراء الطلاب في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة الاستبيان في كل من التطبيقين القبلي والبعدي.

ثاني عشر: تعقيب على الدراسات السابقة

استفاد الباحثان من الدراسات السابقة التعمق في الإطار النظري وفي تحديد مشكلة الدراسة بشكل جلي وواضح و في تحديد منهجية البحث وصياغة بنود الاستبانة، واهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة هو أن جميع الدراسات السابقة لم تنظر إلى دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات الطلبة، حيث أن الدراسات السابقة ركزت على عضو هيئة التدريس بشكل مستقل وركزت على سوق العمل بشكل مستقل ولم تربط بين المتغيرين، ولكن تشابهت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة أنها محلية وإتباع نفس المنهج في الدراسة.

ثالث عشر: الإطار العملي للبحث

أداة البحث التي تم استخدامها في جمع البيانات. قام الباحثان بتطوير استبانة بعد الاستعانة ببعض الدراسات كدراسة وزارة التخطيط، 2012، وتكونت هذه الاستبانة من (3) أقسام، حيث تناول القسم الأول المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة من حيث العمر والجنس والمنطقة التعليمية، وتناول القسم الثاني مهارات الهيئة التدريسية وتكونت من (17) فقرة، والقسم الثالث تناول مهارات الطلبة وتكونت من 20 فقرة. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي واختيار درجة 60% درجة محايدة.

الخصائص الشخصية والوظيفية للعينة

تم تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة البحث، بعد أن تم جمعها من خلال الاستبانة المصممة للبحث، وذلك لإجراء الاختبارات اللازمة عليها وربطها مع مجموعة متغيرات أخرى.

جدول رقم (1) الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة البحث

م.	الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة البحث		النسبة %	التكرار
1.	العمر	من 18 إلى 25	79.3	261
		من 26 إلى 30	12.8	42
		من 31 إلى 45	5.5	18
		فوق 45 سنة	2.4	8
		المجموع	100.0	329
2.	الجنس	ذكر	31.0	102
		أنثى	69.0	227
		المجموع	100.0	329
3.	المنطقة التعليمية	شمال غزة	28.0	92
		غزة	30.7	101
		الوسطى	14.0	46
		خانيونس	14.0	46
		رفح	13.4	44
		Total	100.0	329

الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج (SPSS) حيث يوضح الجدول المتغيرات الشخصية للعينة المبحوثة بالتكرار والنسبة لكل من (العمر، الجنس والمنطقة التعليمية) وكانت النتائج كالآتي: أن نسبة من تتراوح أعمارهم ما بين 18-25 سنة 79.3 وهي النسبة الأكبر كونها جامعة تستقبل عدد كبير من خريجي الثانوية العامة كونها تنتشر في جميع محافظات قطاع غزة. وكانت نسبة الإناث الملتحقة بالجامعة هي النسبة الأكبر 69% كون الجامعة سهلت لهم فرصة التعليم عن بعد وتواجدها في كل المحافظات، وكانت نسبة الاستجابة الأكبر لعينة الدراسة في فرع محافظة الشمال و فرع محافظة غزة كون أن النسبة الأكبر من طلبة المستوى الرابع في تلك الفروع.

ثبات الاستبانة.

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وباستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach,s Alpha) تبين أن ثبات المقياس = (.884) وهي درجة عالية من الموثوقية، حيث إنه كلما كان المعامل أعلى فإن أداة القياس أفضل، وبذلك يكون النموذج قد تم اختباره والتحقق من مدى الموثوقية به.

جدول رقم (2) قياس ثبات الاستبانة

الرقم	المعايير	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1-	متوسط مهارات الطلبة	.973
2-	متوسط مهارات المدرسين	.971
3-	المتوسط الكلي للاستبانة	.884

(1) اختبار التوزيع الطبيعي

تم استخدام اختبار kolmogorov-Smirnov Test- K-S لتحديد نوع البيانات، وتبين أنها تتبع التوزيع الطبيعي، حيث إن القيمة الاحتمالية لجميع مجالات الدراسة كانت اكبر من مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ولذلك تم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة عن فرضيات الدراسة.

(2) صدق الاتساق الداخلي:

وهذا النوع من الصدق يقيس مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجموعة الكلية للبعد الذي تنتمي له هذه الفقرة، وتم ذلك من خلال فحص ارتباط كل عبارة في المجموعة مع المجموع الكلي لنفس المجموعة، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون حيث اتضح بان جميع الفقرات التابعة للمعايير تنتمي للمجموع الكلي لنفس المحور حيث كانت ($\alpha \leq 0.05$).

جدول رقم (3) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل سؤال من أسئلة الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه.

رقم السؤال	م.ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة.	رقم السؤال	م.ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
مهارات الهيئة التدريسية					
.1	.701	0.000	.11	.632	0.000
.2	.751	0.000	.12	.596	0.000
.3	.799	0.000	13	.395	0.000
.4	.717	0.000	.14	.555	0.000
.5	.583	0.000	.15	.743	0.000
.6	.686	0.000	.16	.722	0.000
.7	.594	0.000	.17	.614	0.000
.8	.567	0.000			
.9	.666	0.000			
.10	.601	0.000			
مهارات الطلبة					
.1	.253	0.000	.1	.629	0.000
.2	.599	0.000	.2	.608	0.000
.3	.694	0.000	.3	.588	0.000
.4	.546	0.000	.4	.666	0.000
.5	.642	0.000	.5	.625	0.000
.6	.712	0.000	.6	.629	0.000
.7	.714	0.000	.7	.605	0.000
.8	.670	0.000	.8	.678	0.000
.9	.749	0.000	.9	.548	0.000
.10	.703	0.000	.10	.640	0.000

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ يتضح من جدول رقم (3) بان كل الفقرات تنتمي للمحور الخاص بها حيث أن مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يؤكد الاتساق الداخلي للاستبانة.

3) تحليل ومناقشة مجالات الدراسة

تم تحليل ومناقشة أسئلة الدراسة التي تم صياغتها من خلال استبيان تم تصميمه وقد تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة وتم استردادها بنسبة 100% ليتم تحليلها. وكان المتوسط الافتراضي (3) وهو يعادل (60%).

جدول رقم (4) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig) لكل سؤال من مهارات الهيئة التدريسية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (sig)	الرتبة
1	القدرة على حسن الإنصات والانتباه لأراء الطلبة.	4.4255	88.51	.74985	75.066	0.000*	1
3	متابعة المستجدات التي لها علاقة بمهنة التدريس	4.1884	83.768	.98513	55.813	0.000*	3
4	تحديد احتياجات الطلبة من المهارات	4.1581	83.162	.93343	58.257	0.000*	4
6	تنمية المهارات الكتابية لدى الطلبة	4.1489	82.978	.94305	57.313	0.000*	6
2	التخطيط للمحاضرة مسبقا	4.2675	85.35	.78953	69.492	0.000*	2
7	اعتماد أساليب تدريسية حديثة وفق معايير الجودة	4.1611	83.222	.89793	60.142	0.000*	7
10	تنمية القدرات الإبداعية للطلبة	4.1337	82.674	.99712	107.051	0.000*	10
12	جعل المعلومات التي يقدمها الطلبة ذات معنى.	4.1398	82.796	.89301	77.119	0.000*	12

الرتبة	القيمة الاحتمالية (sig)	قيمة الاختبار T	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	المتوسط الحسابي	العبارات	م
13	0.000*	80.799	1.09131	80.668	4.0334	تعليم الطلبة استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة.	
11	0.000*	79.800	.93959	82.796	4.1398	القدرة على إثارة التفكير لدى الطلبة.	
14	0.000*	98.039	.90712	81.156	4.0578	تنمية مهارات العرض والتقديم لدى الطلبة.	
15	0.000*	84.054	1.01196	80.364	4.0182	سعة الاطلاع في العلم والمعرفة في مجالات متعددة.	
5	0.000*	75.196	.79832	85.168	4.2584	تشجيع الطلبة على التعلم الذاتي.	
8	0.000*	84.086	.87266	83.162	4.1581	ربط المادة النظرية بالواقع العملي	
17	0.000*	67.039	1.07927	77.812	3.8906	توجيه الطلبة نحو المهارات التي يتطلبها سوق العمل.	
16	0.000*	79.917	1.14133	78.176	3.9088	المساهمة في فتح قنوات اتصال بين سوق العمل والطلبة.	
8	0.000*	81.137	.92686	83.526	4.1763	تنمية العمل الجماعي بين الطلبة.	
	0.000*	72.023	.62719	82.664	4.1332	جميع أسئلة المجال معاً	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

من الجدول رقم (4) يمكن استنتاج ما يلي:

● أعلى خمس مهارات تتمتع بها الهيئة التدريسية حسب ترتيبها في الجدول السابق هي:

- 1- القدرة على حسن الإنصات والانتباه لأراء الطلبة جاءت بنسبة 88.51.
- 2- التخطيط للمحاضرة مسبقا جاءت بنسبة 85.35.
- 3- متابعة المستجدات التي لها علاقة بمهنة التدريس جاءت بنسبة 83.768.
- 4- تحديد احتياجات الطلبة من المهارات جاءت بنسبة 83.162.
- 5- تشجيع الطلبة على التعلم الذاتي جاءت بنسبة 85.168.

● أقل خمس مهارات تتمتع بها الهيئة التدريسية حسب ترتيبها في الجدول السابق هي:

- 1- توجيه الطلبة نحو المهارات التي يتطلبها سوق العمل جاءت بنسبة 77.812.
- 2- المساهمة في فتح قنوات اتصال بين سوق العمل والطلبة جاءت بنسبة 78.176.
- 3- سعة الاطلاع في العلم والمعرفة في مجالات متعددة جاءت بنسبة 80.364.
- 4- تنمية مهارات العرض والتقديم لدى الطلبة جاءت بنسبة 81.156.
- 5- تعليم الطلبة استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة جاءت بنسبة 80.668.

وبشكل عام يمكن القول إن المتوسط الحسابي لجميع أسئلة المجال يساوي (4.1332) بوزن نسبي (82.664%)، قيمة اختبار T (72.023)، وبانحراف معياري (62719). وأن القيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000)، لذلك يعتبر هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة، ويعزى ذلك إلى ان جامعة القدس المفتوحة تسعى جاهدة للتعاقد مع مدرسين ذوي كفاءة ولديهم خبرات مهنية وأكاديمية ويتمتعون بمهارات مختلفة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الشخصشير (2010) حيث كانت نسبة تقدير مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية (65%)، وتختلف مع دراسة أبو شمالة (2013) حيث نسبة الكفايات (61.9%) وتختلف مع دراسة وزارة التخطيط (2012)، حيث قدرة المعلمين على تدريس المهارات متدنية أيضا وبدرجة موافقة (66%) ويختلف مع دراسة الخثيلة (2000) والتي تفيد بضرورة تطوير قدرات الهيئة التدريسية. ويعزو الباحثان هذا الاختلاف إلى طبيعة نظام الجامعة الذي يعتمد على التعليم المفتوح، واختيار أعضاء هيئة تدريسية من ذوي الخبرات الأكاديمية والمهنية.

جدول رقم (5) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (sig) لكل سؤال من مهارات الطلبة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (sig)	الرتبة
1	تطبيق ما يتم تعلمه في الجامعة عمليا	4.6018	92.036	3.94584	21.154	0.000*	
9	العمل ضمن الفريق	4.0578	81.156	.98449	74.761	0.000*	
8	الاتصال والتواصل مع الآخرين	4.0699	81.398	.98059	75.283	0.000*	
2	قيادة الحاسوب	4.2553	85.106	.89809	85.943	0.000*	
3	إدارة الاجتماعات	4.2523	85.046	.99090	77.837	0.000*	
19	توثيق المصادر المعلوماتية	3.8359	76.718	1.05798	65.763	0.000*	
14	القدرة على الحوار والنقاش	3.9666	79.332	1.03687	69.389	0.000*	
5	التعامل مع الإحصائيات الأساسية	4.0881	81.762	.95068	77.999	0.000*	
15	القدرة على كتابة التقارير	3.9544	79.088	.99130	72.356	0.000*	
17	القدرة على التخطيط الاستراتيجي الشخصي	3.8784	77.568	.95818	73.419	0.000*	
12	مهارة تسويق الذات	3.9939	79.878	.92061	78.690	0.000*	
13	القدرة على اتخاذ القرارات المصيرية	3.9878	79.756	.99074	73.009	0.000*	
4	مهارة النقد والتقييم للأعمال المكتوبة أو المصممة	4.1064	82.128	.89251	83.453	0.000*	
11	الطباعة الاحترافية	4.0122	80.244	.96264	75.598	0.000*	
18	إيجاد أكثر من حل لأي مشكلة	3.8541	77.082	1.10844	63.068	0.000*	

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (sig)	الرتبة
	مهارة كتابة الملخصات	4.0365	80.73	.89980	81.368	0.000*	10
	مهارة التعامل باللغة الإنجليزية	3.9210	78.42	1.03586	68.658	0.000*	16
	مهارة تجهيز وتقديم العروض التقديمية ppt	3.6778	73.556	1.20953	55.153	0.000*	20
	استثمار الوقت بكل كفاءة	4.0729	81.458	.99119	74.533	0.000*	7
	كتابة بحث بمنهجية علمية مع مراعاة الأصول	4.0790	81.58	.90720	81.556	0.000*	6
	جميع أسئلة المجال معاً	3.9301	78.602	1.02617	69.467	0.000*	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

من الجدول رقم (5) يمكن استنتاج ما يلي:

• أعلى خمس مهارات يتمتع بها الطلبة حسب ترتيبها في الجدول السابق هي:

- 1-تطبيق ما يتم تعلمه في الجامعة عملياً جاءت بنسبة 92.036.
- 2-قيادة الحاسوب جاءت بنسبة 85.106.
- 3-إدارة الاجتماعات جاءت بنسبة 85.046.
- 4-مهارة النقد والتقييم للأعمال المكتوبة أو المصممة جاءت بنسبة 82.128.
- 5-التعامل مع الإحصائيات الأساسية جاءت بنسبة 81.762.

• أقل خمس مهارات يتمتع بها الطلبة حسب ترتيبها في الجدول السابق هي:

- 1-مهارة تجهيز وتقديم العروض التقديمية ppt جاءت بنسبة 73.556.
 - 2-توثيق المصادر المعلوماتية جاءت بنسبة 76.718.
 - 3-إيجاد أكثر من حل لأي مشكلة جاءت بنسبة 77.082.
 - 4-القدرة على التخطيط الاستراتيجي الشخصي جاءت بنسبة 77.568.
 - 5-مهارة التعامل باللغة الإنجليزية جاءت بنسبة 78.42.
- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع أسئلة المجال يساوي (3.9301)، بوزن نسبي (78.602%)، قيمة اختبار T (69.467)، وبانحراف معياري (1.02617) وأن القيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000)، لذلك يعتبر هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة

الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة، ويعزو الباحثان ذلك إلى طبيعة المنهج الإجمالي الذي يتم تدريسه للطلبة دونما اختصار حيث يشتمل على العديد من المعارف والمهارات وهذا يختلف مع دراسة وزارة التخطيط (2012) التي أشارت إلى تدني توفر المهارات الأساسية في المناهج الدراسية إلى نسبة %53 ، أما بشأن أقل مهارات يتمتع بها الطلبة هو طبيعة هذه المهارات التي تستوجب أن يكون الطالب في بيئة العمل الحقيقية، ورغم تدني نسبة هذه المهارات إلا أنها تبقى أعلى من النسبة التي أوردتها دراسة وزارة التخطيط (2012).

جدول رقم (6) نتائج اختبار t للفروق بين متوسطات إجابات المبحوثين حول دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة التي يتطلبها سوق العمل من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير الجنس.

المحور	الجنس	العدد	الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات الطلبة	ذكر	102	4.0916	.57303	1.566	.212	لا يوجد فروق
	أنثى	227	4.0565	.63259			

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (t) لاختبار الفروق بين متوسطات إجابات المبحوثين حول موضوع الدارسة تعزى للجنس، ويتبين من جدول رقم (6) أن قيمة مستوى الدلالة لجميع محاور الدراسة "تساوي (.212) وهي أكبر من (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق بين أفراد العينة حول موضوع الدراسة يعزى لمتغير الجنس، وبناءً عليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية أنه لا يوجد فروق، وقد يعزو الباحثان ذلك إلى أن كلا الجنسين ينظر بنفس المنطق والموضوعية حول دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة التي يتطلبها سوق العمل حيث إن جميع فروع جامعة القدس المفتوحة تطبق نفس النظام التعليمي، ولا يوجد فصل بين الإناث والذكور في الفصول الدراسية وهذا يتفق مع دراسة عيسى والناقاة (2009)، ودراسة سيمون (2003)، ويختلف مع دراسة أبو شماله (2013) وعبيدات وسعادة (2010).

جدول رقم (7) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة الفروق بين إجابات المبحوثين حول دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة التي يتطلبها سوق العمل من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير المنطقة التعليمية.

النتيجة	مستوى "الدلالة"	قيمة "F"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
يوجد فروق	.000	67.941	14.106	4	56.422	بين المجموعات	دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة
			.208	324	67.267	داخل المجموعات	
				328	123.690	المجموع	

يتضح من جدول رقم (7) وجود فروق في وجهات نظر العينة المبحوثة تعزى للمنطقة التعليمية حيث كان مستوى الدلالة = 0.000، وهي أقل من 0.05 وبناءً عليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أنه يوجد فروق، ولتحديد تلك الفروق تم استخدام اختبار Descriptives لقياس الفروق بين المتوسطات كما هو موضح في جدول (8).

جدول رقم (8) استخدام اختبار Descriptives لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات الطلبة يتضح الآتي

المنطقة	العدد	المتوسطات	الانحراف المعياري
شمال غزة	92	3.4464	.42256
غزة	101	4.1913	.57062
الوسطى	46	4.4998	.28084
خانيونس	46	4.5482	.18100
رفح	44	4.1265	.55895
المجموع	329	4.0674	.61409

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق بين متوسطات المبحوثين كانت لصالح المنطقة التعليمية في خانيونس حيث كان المتوسط الحسابي (4.5482) وهو الأكبر والانحراف المعياري الأقل (0.18100). ويعزو الباحثان ذلك أن منطقة خانيونس التعليمية معظم مدرسيها متفرغين في الجامعة وهم على دراية كبيرة بالمهارات التي يتوجب إكسابها للطلبة وبالتالي هذا ينعكس على رؤية الطلبة في حكمهم على دور الهيئة التدريسية في إكساب الطلبة المهارات اللازمة.

جدول رقم (9) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة التي يتطلبها سوق العمل من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير العمر.

مستوى الدلالة	قيمة "الدلالة"	قيمة "F"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	بين المجموعات	دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة
جوهرية	.000	6.383	2.294	3	6.882	بين المجموعات	دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة
			.359	325	116.808	داخل المجموعات	دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة
				328	123.690	المجموع	دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة التي يتطلبها سوق العمل من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير العمر حيث كان مستوى الدلالة = 0.000، وهي أقل من 0.05 وبناءً عليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أنه يوجد فروق، ولتحديد تلك الفروق تم استخدام اختبار Descriptives لمعرفة تلك الفروق بين المتوسطات كما هو موضح في جدول (10).

جدول رقم (10) استخدام اختبار Descriptives لتحديد الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة التي يتطلبها سوق العمل من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير العمر يتضح الآتي

الانحراف المعياري	المتوسطات	العدد	العمر
.61588	4.0516	261	من 18 إلى 25
.41726	4.3663	42	من 26 إلى 30
.62636	3.6686	18	من 31 إلى 45
.79089	3.9081	8	فوق 45 سنة
.61409	4.0674	329	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين كانت لصالح أعمار الطلبة ممن تراوحت أعمارهم من 26 إلى 30، حيث كان المتوسط الحسابي (4.3663) وهو الأكبر بين المتوسطات والانحراف المعياري الأقل (0.41726). ويعزى ذلك إلى أن هذه الفئة من الطلبة هي الأقدر على الحكم على هذا الدور الذي تقوم به الهيئة التدريسية في نقل المهارات للطلبة لخبرتهم في الحياة وهذه

النتيجة تختلف مع نتيجة دراسة الشخصير(2012) التي أفادت بعدم وجود فروق تبعاً لمتغير العمر.

جدول رقم (11) العلاقة بين مهارات الهيئة التدريسية ومهارات الطلبة

باستخدام معامل ارتباط بيرسون

م	المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة
1	مهارات الهيئة التدريسية	مهارات الطلبة	.794**	.000

** Correlation is significant at the (0.01) level (2-tailed).

يتضح من الجدول السابق بأنه توجد علاقة ايجابية بين مهارات الهيئة التدريسية ومهارات الطلبة حيث كان معامل ارتباط بيرسون.794** ومستوى الدلالة 0.000 وهي اقل من 0.05.

جدول رقم (12) نتائج تحليل الانحدار البسيط لمهارات الهيئة التدريسية على مهارات الطلبة

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	معامل بيتا	الخطأ المعياري	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية sig	الدلالة
المقدار الثابت	.498	.794	.150	3.321	.001	
مهارات الهيئة التدريسية	.848		.036	23.624	.000	جوهرية
اختبارات النموذج		معامل الانحدار الخطي=794a.	الخطأ المعياري للنموذج (ES)=.40754	مستوى المعنوية=0.000		
		F المحسوبة = 558.113	معامل R Square = .631	معامل التحديد المعدل =.629		

من نتائج الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Enter كما هو موضح في جدول رقم (14) يمكن استنتاج أن المتغير المستقل (مهارات الهيئة التدريسية) يؤثر في المتغير التابع (مهارات الطلبة) بنسبة تقارب 63%.

رابع عشر: نتائج البحث

في ضوء التحليل الإحصائي الذي تم تناوله خلال البحث لمتغيراته سواء المتغير المستقل ام المتغير التابع وقياس العلاقة بينهما يمكن صياغة النتائج التالية:-

نتائج متعلقة بالمتغير المستقل (مهارات الهيئة التدريسية)

بلغت مهارات الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة نسبة (82.664%) وكانت أعلى خمس مهارات تتمتع بها الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلبة حسب ترتيبها كالاتي:

- 1- حازت مهارة القدرة على حسن الإنصات والانتباه لأراء الطلبة على المرتبة الأولى من بين المهارات التي تم تناولها في البحث وبنسبة 88.51.
- 2- حازت مهارة التخطيط للمحاضرة مسبقا على المرتبة الثانية من بين المهارات التي تم تناولها في البحث وبنسبة 85.35.
- 3- حازت مهارة متابعة المستجبات التي لها علاقة بمهنة التدريس على المرتبة الثالثة من بين المهارات التي تم تناولها في البحث وبنسبة 83.768.
- 4- حازت مهارة تحديد احتياجات الطلبة من المهارات على المرتبة الرابعة من بين المهارات التي تم تناولها في البحث وبنسبة 83.162.
- 5- حازت مهارة تشجيع الطلبة على التعلم الذاتي على المرتبة الخامسة من بين المهارات التي تم تناولها في البحث وبنسبة 85.168.

• أقل خمس مهارات تتمتع بها الهيئة التدريسية حسب ترتيبها:

- 1- حازت مهارة توجيه الطلبة نحو المهارات التي يتطلبها سوق العمل على المرتبة السابعة عشر والأخيرة من بين المهارات التي تم تناولها في البحث وبنسبة 77.812.
- 2- حازت مهارة المساهمة في فتح قنوات اتصال بين سوق العمل والطلبة على المرتبة السادسة عشر من بين المهارات التي تم تناولها في البحث وبنسبة 78.176.
- 3- حازت مهارة سعة الاطلاع في العلم والمعرفة في مجالات متعددة على المرتبة الخامسة عشر من بين المهارات التي تم تناولها في البحث وبنسبة 80.364 .
- 4- حازت مهارة تنمية مهارات العرض والتقديم لدى الطلبة على المرتبة الرابعة عشر من بين المهارات التي تم تناولها في البحث وبنسبة 81.156 .
- 5- حازت مهارة تعليم الطلبة استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة على المرتبة الثالثة عشر من بين المهارات التي تم تناولها في البحث وبنسبة 80.668 .

نتائج متعلقة بالمتغير التابع (مهارات الطلبة):

بلغت مهارات الطلبة في جامعة القدس المفتوحة نسبة (78.602%)

• أعلى خمس مهارات يتمتع بها الطلبة حسب ترتيبها في الجدول السابق هي:

- 1-حازت مهارة تطبيق ما يتم تعلمه في الجامعة عمليا أعلى مرتبة من بين المهارات التي تم تناولها في البحث حيث جاءت بنسبة 92.036.
- 2-حازت مهارة قيادة الحاسوب المرتبة الثانية من بين المهارات التي تم تناولها في البحث حيث جاءت بنسبة 85.106.
- 3-حازت مهارة إدارة الاجتماعات المرتبة الثالثة من بين المهارات التي تم تناولها في البحث حيث جاءت بنسبة 85.046.
- 4-حازت مهارة النقد والتقييم للأعمال المكتوبة أو المصممة المرتبة الرابعة من بين المهارات التي تم تناولها في البحث حيث جاءت بنسبة 82.128.
- 5-حازت مهارة التعامل مع الإحصائيات الأساسية المرتبة الخامسة من بين المهارات التي تم تناولها في البحث حيث جاءت بنسبة 81.762.

• أقل خمس مهارات يتمتع بها الطلبة حسب ترتيبها في الجدول السابق هي:

- 1-حازت مهارة تجهيز وتقديم العروض التقديمية ppt المرتبة العشرة و الأخيرة من بين المهارات التي تم تناولها في البحث حيث جاءت بنسبة 73.556.
- 2-حازت مهارة توثيق المصادر المعلوماتية المرتبة التاسعة عشر من بين المهارات التي تم تناولها في البحث حيث جاءت بنسبة 76.718.
- 3-حازت مهارة إيجاد أكثر من حل لأي مشكلة المرتبة الثامنة عشر من بين المهارات التي تم تناولها في البحث حيث جاءت بنسبة 77.082.
- 4-حازت مهارة القدرة على التخطيط الاستراتيجي الشخصي المرتبة السابعة عشر من بين المهارات التي تم تناولها في البحث حيث جاءت بنسبة 77.568.
- 5-حازت مهارة التعامل باللغة الإنجليزية المرتبة الخامسة عشر من بين المهارات التي تم تناولها في البحث حيث جاءت بنسبة 78.42.

نتائج العلاقة والأثر بين المتغيرين والفروق بين متوسطات المبحوثين

- 1-توجد علاقة ايجابية بين مهارات الهيئة التدريسية ومهارات الطلبة حيث كان معامل ارتباط بيرسون. **794 ومستوى الدلالة 0.000.
- 2-المتغير المستقل (مهارات الهيئة التدريسية) يؤثر في المتغير التابع (مهارات الطلبة) بنسبة 63%.

3-عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين العينة حول موضوع الدراسة يعزى لمتغير الجنس.

4-وجود فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين العينة حول دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة التي يتطلبها سوق العمل من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير العمر حيث كانت لصالح أعمار الطلبة ممن تراوحت أعمارهم من 26الى 30.

5-وجود فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين العينة حول دور الهيئة التدريسية في تنمية مهارات طلبة جامعة القدس المفتوحة التي يتطلبها سوق العمل من وجهة نظر الطلبة يعزى لمتغير المنطقة التعليمية حيث كانت لصالح المنطقة التعليمية في خانينونس.

خامس عشر: توصيات البحث

في ضوء التحليل الإحصائي الذي قام به الباحثان والنتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحثان بالاتي:

أولاً: توصيات تتعلق بالهيئة التدريسية

1- تزويد الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة –غزة بنشرات وتقارير دورية عن سوق العمل والمهارات التي يتطلبها حتى تستطيع توجيه الطلبة نحو هذه المهارات.

2-اختيار الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة –غزة ذات الخبرة العملية والتي يمكن ان تساهم في فتح قنوات اتصال بين سوق العمل والطلبة.

3-تحفيز الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة –غزة على سعة الاطلاع في العلم والمعرفة في مجالات متعددة من خلال عقد مؤتمرات وندوات وورش عمل وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجالاتهم العلمية.

4-الإيعاز للهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة –غزة نحو ضرورة تنمية مهارات العرض والتقديم لدى الطلبة.

5-توفير الوسائل والتقنيات الحديثة والإيعاز للهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة –غزة نحو ضرورة تعليم الطلبة على استخدامها.

ثانياً: توصيات تتعلق بالمهارات التي يحتاجها الطلبة.

1-حث الطلبة على اكتساب مهارة التعامل باللغة الإنجليزية لما لها من أهمية في سوق العمل واستخدام التقنيات والأساليب الحديثة.

2-تعزيز مهارة الطباعة الاحترافية لدى الطلبة كونها تعتبر من المهارات اللازمة لكل عمل يحتاجه سوق العمل.

- 3- النهوض أكثر بمهارة إدارة الاجتماعات لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة لما لها من أهمية في صقل الطالب بمهارات أخرى من حيث قيادة الفريق وإدارة الوقت وكيفية كتابة محاضر الاجتماعات.
- 4- ضرورة تعزيز قدرات الطلبة على كتابة التقارير المختلفة لأنها تعتبر أساس يتطلبه سوق العمل.
- 5- ضرورة الارتقاء أكثر بمهارة كتابة الملخصات لدى الطلبة لأنها تساعد في مجالات متعددة في سوق العمل خاصة عند حضور اجتماعات مختلفة.

سادس عشر: قائمة المراجع

- 1- أبو شمالة، إبراهيم فرج، (2013): الكفايات التدريسية الأساسية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية -جامعة الأقصى- بغزة - فلسطين، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد (12) العدد (3)، 2013.
- 2- الحكمي، إبراهيم الحسن (2004): الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض - المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، 1424هـ/2004م، 13-56.
- 3- الخثيلة، هند بنت ماجد(2000): المهارات الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية (المجلد الثاني عشر) العدد الثاني، 2000.
- 4- عبيدات، أسامة محمد وسعادة، سائدة تيسير، (2010): المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه سوق العمل المحلي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد(5)، 2010.
- 5- السامرائي، مهدي صالح (1987): وقائع الندوة الفكرية الثالثة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء من 18-20 أبريل 1987م. جامعة بغداد، مركز البحوث التربوية والنفسية.
- 6- الشخشير، حلا (2010): بعنوان ما مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم؟ دراسة ماجستير غير منشورة.
- 7- عيسى، حازم والناقعة، صلاح (2009): بعنوان تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثاني " دور التعليم العالي في التنمية الشاملة، المنعقد في جامعة الأزهر في 18-19/11/2009
- 8- الكندري، نوال إسحاق احمد (2014): دراسة العلاقة بين أهمية المعرفة باحتياجات سوق العمل ومدى جودة مخرجات الخدمات التعليمية الجامعية "دراسة تطبيقية على جامعة الكويت" المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد (21)، العدد2014، 3.

- 9- اللوح، نبيل،(2013) الموائمة بين سوق العمل ومخرجات التعليم العالي، ورقة عمل مقدمة لورشة عمل عقدت في قاعة المؤتمرات بوزارة التربية والتعليم العالي-غزة.
- 10-مركز شؤون المرأة،(2013)، دراسة بعنوان،احتياجات وأولويات الخريجين الجامعيين في قطاع غزة.
- 11-المعهد العربي للتخطيط- الكويت (2011): نشرة سوق العمل.
- 12-منصور الأيوبي (2012): "مدى ملائمة خريجي التعليم العالي الفلسطيني لمتطلبات سوق العمل في ظل المتغيرات العالمية" ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين: مشاكل وحلول المنعقد في الجامعة الإسلامية -غزة، كمية التجارة الموافق - 23 2012 / 04 / 24م.
- 13-النعيمي، طه (1985): الإعداد المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين، وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، 1985م.
- 14-وزارة التخطيط (2012): بعنوان الخريجون وسوق العمل، دراسة غير منشورة.
- 15-مقابلة مسئول الجودة في جامعة القدس المفتوحة- قطاع غزة بتاريخ 2015/12/13.

16- Hassan Mohamed & Sassanpour Cyrus(2008), Labour Market Pressures in Egypt: Why is the Unemployment Rate Stubbornly High?, Journal of Development and Economic Policies

17- Simon,C.(2003):An Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance ,The International Journal of Educational Management, Vol.(17),No.(5),pp195-199.

18-<http://www.qou.edu/viewDetails>(2015/9/21تاريخ الزيارة)