

الكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين

د. إياد علي الدجني¹
أ. نوري يحيى سليم^{(2)*}
أ. أميرة بسام الأغا²

© 2018 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2018 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ أستاذ دكتور مساعد في الجامعة الإسلامية - بغزة

² ماجستير - الجامعة الإسلامية - فلسطين

* عنوان المراسلة: nooresleem1991@gmail.com

الكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين

الملخص:

هدف البحث التعرف إلى الكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين. ولتحقيق الهدف استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتم بناء استبانة تكونت من (28) فقرة، موزعة ضمن ثلاثة مجالات (الكفاءة الشخصية، المعرفية والمهنية)، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين والمشرفين التربويين العاملين في الدوائر التعليمية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي في محافظة غزة، للعام الدراسي (2017 - 2018). وتم توزيع الاستبانة على العينة التي تكونت من (111) مفردة. وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية للكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين جاءت بدرجة تقدير (كبيرة) وبوزن نسبي (68.52%)، وجاء ترتيب المجالات حسب أوزانها النسبية كالتالي: الكفاءة الشخصية بوزن نسبي (72.34%)، والكفاءة المعرفية بوزن نسبي (69.63%)، والكفاءة المهنية بوزن نسبي (64.34%). كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للكفاءة النوعية للخريجين تبعاً لمتغير (الجنس، طبيعة المهنة، سنوات الخدمة). وقد أوصت الدراسة بإنشاء مراكز خاصة لتأهيل المعلمين بعد التخرج وتعزيز الموازنة بين كفاءات الخريجين ومتطلبات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة النوعية، كليات التربية، المديرين والمشرفون التربويون.

The Quality Competence of Graduates of Colleges of Education in Palestinian Universities from the Principals and Educational Supervisors' Perspective

Abstract:

The research aimed to identify the quality competence of graduates in colleges of education in Palestinian universities from the principals and educational supervisors' perspective. To achieve the aim, the researchers used the descriptive analytical method, and developed a questionnaire consisting of (28) items, covering three dimensions (personal, cognitive and vocational competence). The population of the study consisted of all principals and educational supervisors working in the educational departments of the ministry of Higher Education in Gaza province in the academic year (2017-2018). The questionnaire was distributed to the randomly selected sample which consisted of (111) respondents. The results showed that the overall assessment degree given by the principals and educational supervisors about the graduates' quality competence in the colleges of education was (high) with a relative weight of (68.52%). The dimensions received these rankings: personal competence (72.34%), cognitive competence (69.63%) and vocational competence (64.34%). Moreover, results showed that there were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \geq 0.05$) among the sample assessment degrees about graduates' quality competence according to these variables: gender; profession nature; years of service. The study recommended establishing special centres for teachers' professional development after graduation so as to match graduates' competences to the labour market requirements.

Keywords: Quality competence, Colleges of education, Principals, Educational supervisors.

المقدمة:

يعد التعليم حجر الأساس في تطوير المجتمع ورفيقه، من خلال إسهام مؤسساته المختلفة في تخريج الكوادر البشرية المدربة على العمل في كافة المجالات والتخصصات التي يقدمها التعليم العالي.

كما شددت اليونسكو على اعتبار أن التعليم مهنة كسائر المهن المرموقة، باعتباره أحد المداخل الرئيسية لتحسين نوعية التعليم، لما يشكله من ضبط للنوعية في برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم، ولما يعطيه للمعلمين من شعور بالاستقلالية (عياد، 2013). وذلك من خلال الهدف العام الذي يتمثل بإنشاء نظام موحد، يركز على العلاقة مع سوق العمل ضمن إطار التنمية الاجتماعية والأولويات الوطنية (وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني، 2011)، ما جعل موازنة المخرجات مع احتياجات سوق العمل قضية جوهرية تشغل القائمين على التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي، كما يظهر في العديد من المؤتمرات والندوات (المهدي، البوصافي، والحسبية، 2015).

"يؤدي التعليم العالي دوراً مهماً كونه: يمتلك العملية المتقدمة في السلم التربوي، وهو الإطار الذي تنبثق من خلاله مهمة التطوير والتجديد، ومنه تبدأ عملية التأثير في المخرجات، والعمل على تحسين أدائها، وتقويم أهدافها، وذلك بالموازنة بين التعليم العالي والبحث العلمي من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة" (معروف، 2012، 2)، حيث تمثل مخرجات التعليم العالي القاسم المشترك لمفهوم تنمية الموارد البشرية المكون من قطبين أساسيين، هما: التربية والاقتصاد، التي تتركز مهمة القطاع الأول في الإعداد والتأهيل، بينما تتركز مهمة القطاع الثاني في توفير فرص العمل للعنصر البشري (صانغ، 2003). ويقدر ما يتم تضافر الجهود والتنسيق بين هذين القطبين بقدر ما يتحدد مستوى الكفاءة بين مخرجات التعليم ومدخلات سوق العمل (تهامي، 2016). ومن ثم تعد كفاءة التعليم العالي انعكاساً للقوى والعوامل المؤثرة فيه سواء كانت داخلية من داخل النظام أو خارجية، فيما يرتبط بالمؤثرات البيئية المحيطة به، فكمية ونوعية المخرجات التي يعدها إنما تمثل انعكاساً لكم وكيف المدخلات التي تفاعلت فيما بينها لإعداد هذه المخرجات بمواصفات قد يقبلها المجتمع (أبو كليلية، 2001). ولكي يؤدي التعليم العالي دوره المميز داخلياً وخارجياً في التغيير الإيجابي، لا بد أن يتميز إنتاجه بالمستوى والنوعية والجودة في الكم والكيف (الزوازي، 2004). ولهذا فإن قضية تطوير التعليم وإعادة النظر في شعبه وتخصصاته، وتحديد مجموعة من المهارات المتعددة، تعتبر مطلباً ضرورياً وملحاً للارتقاء بالمستوى الكيفي له، ليصبح قادراً على تزويد الخريجين بالمهارات المطلوبة بما يتيح لها فرصاً أفضل للتوظيف، وأداء دور فعال في تحقيق التنمية المجتمعية المنشودة (الدلو، 2016). وحيث إن كليات التربية هي جزء من منظومة التعليم العالي، وتمثل الروافد الرئيسة لإعداد المعلمين، فلا بد أن يكون هناك اهتمام بمواءمة مخرجاتها لسوق العمل من حيث تلبية الاحتياجات الكمية والنوعية للمدارس من المعلمين في مختلف التخصصات، مع تزويدهم بالخبرات النظرية والعملية التي تؤهلهم لمهنة التدريس، باعتبارها أساساً لجميع مجالات العمل والاقتصاد (تهامي، 2016)، "لا سيما أن كليات التربية تعد أكثر الكليات الجامعية تنوعاً في تخصصاتها العلمية والدراسية، وتضم العديد من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين في مختلف التخصصات النظرية والعملية، فهي معنية بإعداد، وتأهيل، وتخريج أعداد كبيرة من المعلمين والمعلمات سنوياً للعمل في مختلف مراحل التعليم، ومن ثم فإن مخرجاتها من حيث (الأعداد) و(الأعداد) سوف تتفاعل علمياً ومهنياً واجتماعياً مع المجتمع كله ممثلاً في أبنائه وتلاميذه وطلبة المدارس" (الخميسي، 2010، 12). لكن وعلى الرغم من دور الجامعات الحيوي في إعداد الموارد البشرية، والعمل على تلبية حاجات السوق. إلا أن العديد من الدراسات قد أكدت افتقار الخريجين للمهارات المطلوبة لسوق العمل، مثل دراسة Villar و Saurina، Corominas (2010، 108) التي بينت وجود فجوة في التغيرات ما بين مستوى التعليم ومتطلبات سوق العمل على أساس الكفاءة المكتسبة، وأن هناك زيادة على الطلب للمؤهلات ذات التقنية العالية. ودراسة Ndyali (2016، 117) التي أشارت إلى عدم التطابق بين التدريس في مؤسسات التعليم واحتياجات سوق العمل، وذلك لأن غالبية الطلبة يتعلمون من خلال المحاضرات والكتب الدراسية الأكاديمية، مع محدودية فرص الحصول على الخبرة العملية، مع وجود نقص في المعلمين المؤهلين

للتدريس المهني والإبداعي. ودراسة الغنوصي (2014) التي بينت وجود قصور في أداء الخريجين، خاصة في الجوانب الاجتماعية والعملية، ونقص في المهارات والمعارف المرتبطة بالأداء الوظيفي مثل مهارات التواصل وتعليم اللغات، وقد خلصت الكثير من الدراسات الفلسطينية إلى ضعف مستوى خريجي كليات التربية نظراً لما تشهده من زيادة في أعداد الخريجين والمتحسين بها في البرامج المختلفة، مما يستدعي إعادة النظر في برامج تلك الكليات ومدى تحقيقها للأهداف المنشودة من ورائها، بالإضافة إلى تقييم تلك البرامج وإسنادها إلى معايير عالمية (المهسي، 2012). ولهذا أصبح لزاماً على كليات وأقسام التربية في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية والجامعات خاصة، أن تقوم بعملية تطوير مستمر لبرامجها المختلفة، لتتلاءم واحتياجات الطلبة والمجتمع، وأن تعمل على ضمان جودة التعليم المقدم للطلبة الذين سيمارسون مهنة التعليم مستقبلاً، (صبري، وأبودقة، 2006). وأن تقوم الأقسام الأكاديمية والإدارية التابعة لها بتوفير المتطلبات والمؤشرات الموضوعية للعمل التربوي، حتى تتمكن من تحقيق أقصى مستويات الكفاءة النوعية، سواء في المدخلات البشرية، أو المادية، أو العمليات أو المخرجات التعليمية (بافضل والغامدي، 2014)، وأن يكون هناك تظافر للجهود لتحسين نوعية التعليم على جميع المستويات، التي تهدف إلى ملائمة المهارات المطلوبة لتدريب خريجي الجامعات Boccanfuso, Larouche, Trandafir (2015, 105).

الكفاءة النوعية في التعليم:

التعليم كأى نظام له مدخلاته، وعملياته، ومخرجاته، وبقدر الاهتمام بالمدخلات وتحسينها تنعكس إيجاباً على نوعية المخرجات، ورغبة من المؤسسات التعليمية في تحسين أدائها. فقد سعت إلى البحث عن طرائق ووسائل لتقييم هذا الأداء، فظهرت المصطلحات التي تعبر عن مدى نجاح المؤسسات التعليمية في تحقيق أهدافها وتحسين أدائها، ومنها مصطلح "الكفاءة النوعية" الذي تناوله المختصون بالدراسة والتحليل والتقييم (حمد، 2000).

تعد الكفاءة النوعية من أهم ما يجب أن يتميز به المعلم الخريج، صاحب العطاء، فكلما زادت الكفاءة، زاد التأثير الإيجابي في سلوك الطلبة. وقد عرفها الغامدي (2011، 26) بأنها: "قدرة النظام التعليمي على القيام بالأدوار المتوقعة منه، وتحقيق أهدافه المنشودة، وتشمل كل العناصر الداخلة في التعليم مثل البرامج التعليمية، والمناهج الدراسية، والأنشطة المصاحبة لها، والجوانب الإدارية وغيرها". وعرفها خليفة (2004، 404) بأنها: "نوعية التلميذ الذي يخرج النظام التعليمي، أو أن تتصف مخرجات التعليم بالجوادة أو تستحق فيها المواصفات والمعايير التي وضعت لها". "تتمثل الكفاءات النوعية للنظام التعليمي في الأداء الكيفي النوعي للنظام التعليمي، مثل مدى تحقيقه لأهدافه، ومدى ملاءمته للمواصفات الموضوعية له واتصاله بحاجات البيئة، ومدى توافر الأساليب التدريسية الحديثة، وملاءمة أساليب التقويم لقياس قدرة الطالب ومهارته ومعرفته" (أبو حجر، 2008، 18).

تصنيف الكفاءات: صنف الرويشد (2002) الكفاءات التدريسية إلى ثلاثة أقسام (كفايات شخصية، كفايات علمية، كفايات أدائية). بينما قسم حرز الله الكفايات إلى أربعة أنواع هي: كفايات معرفية، كفايات أدائية، كفايات وجدائية، وكفايات إنتاجية (حرز الله، 2016). وصنفت الفتلاوي (2003) الكفاءات إلى أربعة مجالات هي: كفاءة التخطيط للدرس، كفاءة تنفيذ الدرس، كفاءة الاتصال والتفاعل الصفّي، وكفاءة إدارة الصف وتنظيمه. فيما صنفت وزارة التربية والتعليم العالي المعايير المهنية للمعلم إلى ثلاثة مجالات: مجال المعرفة والفهم، مجال المهارات المهنية، مجال الاتجاهات المهنية والقيم (وزارة التربية والتعليم، 2010). أما تصنيف الدراسة الحالية للكفاءة النوعية فكانت بناءً على طبيعة الهدف من الدراسة المتمثل في قياس مستوى الكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية، وفي ضوء التصنيفات النظرية سالفة الذكر، فقد اقترح الباحثون تصنيف الكفاءات النوعية إلى ثلاثة مجالات هي: الكفاءة الشخصية، الكفاءة المعرفية، والكفاءة المهنية.

أولاً: مجال الكفاءة الشخصية: هو " السمات الشخصية التي يجب توافرها في المعلم بهدف تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة التربوية، مثل: القوة الجسمية والعصبية، وقوة الشخصية، الحيوية، والطلاقة اللفظية، والإخلاق الطيب، القدوة الحسنة والعدالة التامة" (سناني، 2013، 435). بالإضافة إلى قدرته على إقامة علاقات طيبة مع زملائه ورؤسائه، وتصرفه بحكمة في المواقف الحرجة، واحترامه لأراء التلاميذ ومشاعرهم (النجار وسليمان، 2015). وتحدد أيضاً في التزامه بأخلاقيات المهنة، والقدرة على تحمل المسؤولية، ووضوح الصوت والألفاظ، والظهور بالمظهر اللائق من حيث الشكل العام، بالإضافة للعديد من الصفات الأخرى (شاش، 2010).

ثانياً: مجال الكفاءة المعرفية: وتشمل المعرفة الواسعة في مجال التخصص، والاطلاع على التطورات العلمية الحديثة، والاطلاع على أبحاث ودراسات عديدة، وإدراك العلاقات بين المواد التعليمية المختلفة (الزهراني، 2008). وتتمثل أيضاً بمتابعة الاجتماعات وحلقات النقاش المتعلقة بمجال العمل، والتحدث بطلاقة بلغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية، والقدرة على التعامل مع الحاسوب بمهارة (الدلو، 2016). بالإضافة إلى معرفته بفلسفة المنهاج الفلسطيني وأهدافه وخطوطه العريضة، وأن يمتلك فهماً ومعرفة بالمحتوى الدراسي وطرائق تعلم الطلبة وفق قدراتهم وخصائصهم النمائية (وزارة التربية والتعليم، 2010).

ثالثاً: مجال الكفاءة المهنية: هو "مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها المعلم وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسئولياته، ويلاحظها ويقيمها طلابه، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية" (وادي، 2013، 361). وتتم من خلال تزويد المعلم بمعلومات وخبرات نظرية تطبيقية في مجالات مختلفة لمهنة التدريس، وأن يكون قادراً على فهم تلاميذه، وميولهم، واتجاهاتهم، وكيفية تنفيذ وعرض المواد الدراسية داخل الفصل (الشخص، خرازة، وتهايمي، 2015). كما تظهر في قدرة المعلم على ترجمة المعرفة إلى مهارات وممارسات عملية، مع الأخذ بعين الاعتبار أن الممارسات العملية تُبنى على قاعدتي المعرفة والفهم، وتنمو وتتطور بالاطلاع الواسع وتبادل الخبرات والتجريب والممارسة، وتشمل إعداد الخطط التعليمية واضحة المعالم، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، وتوظيف التقويم التربوي بأنواعه، وتوفير مناخ تعليمي يمتاز بالمرونة والابتكار، ويستخدم أساليب تدريسية حديثة (وزارة التربية والتعليم، 2010).

مشكلة الدراسة:

بعد الرجوع إلى الدراسات السابقة، والنظر إلى نتائجها، فيما يتعلق بالافتقار إلى المهارات اللازمة لسوق العمل. وبحسب توصيات مسح الانتقال من الدراسة إلى سوق العمل لعام (2015) التي أعلن عنها الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني التي تهدف إلى العمل المستمر على تحسين جودة مخرجات التعليم الأكاديمي من خلال المتابعة والتقييم، وقياس مدى مواءمة المخرجات مع احتياجات سوق العمل والبحث على العمل لتطوير المهارات المختلفة للخريجين بهدف زيادة كفاءتهم (الطباع، 2016)، والتي بدورها تتماشى مع نتائج تحديد البيانات بحسب المستوى العلمي، التي أوضحت أن العلاقة بين التعليم والحصول على المهارات الملائمة لسوق العمل كانت عكسية، وأن حملة البكالوريوس فما فوق هم أقل تواضعاً بكثير من خريجي الكليات الجامعية والأقل تعليماً عند تقييم مهاراتهم" (أوراد ومؤسسة كير الدولية، 2015، 10). ما أكد لدى الباحثين الحاجة لتحديد مستوى الكفاءة النوعية للمعلم الفلسطيني في مختلف مجالاتها (الشخصية، المعرفية والأدائية)، وبشكل خاص من قبل سوق العمل المتمثل هنا في المشرفين والمديرين في الحقل التربوي، حيث إن تقويم المعلم يعتبر من أهم المحددات التقويمية في الحكم على مدى كفاءة العملية التعليمية.

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الكفاءة النوعية لدى خريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط تقديرات أفراد العينة لدى توافر مجالات الكفاءة النوعية (الشخصية، المهنية، والمعرفية) لدى خريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين تبعاً لتغير (طبيعة المهنة، الجنس، وسنوات الخدمة)؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى مستوى الكفاءة النوعية (الشخصية، المهنية، المعرفية) لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين.
2. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة لدى توافر متطلبات الكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين تبعاً لتغير (طبيعة المهنة، الجنس، وسنوات الخدمة)؟

أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية النظرية والعلمية بما يأتي:

1. معرفة مستوى الكفاءات النوعية المطلوب توافرها لدى خريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية التي تعد من أهم مجالات التنمية المجتمعية، حيث تعد دراسة مستوى الكفاءات النوعية تغذية راجعة في عملية التخطيط التربوي للتعرف إلى واقعها.
2. قد تفيد نتائج الدراسة كلاً من: كليات التربية بتقليص الفجوة بين الكم المعرفي المكتسب والمهارات المطلوب توافرها في المعلم النوعي، والجهات التربوية المسؤولة في الوزارات ومؤسسات التعليم العالي لرسم خارطة الاحتياجات التطويرية التي تواكب سوق العمل.

حدود الدراسة:

يقتصر البحث على الحدود الآتية:

1. حد الموضوع: تحديد مستوى الكفاءة النوعية في المجالات (الشخصية، المعرفية، المهنية).
2. الحد البشري: المديرين والمشرفين التربويين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي.
3. الحد المكاني: محافظة غزة.
4. الحد المؤسسي: اقتصر على مجموعة من المدارس والمدريات التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي.
5. الحد الزمني: 2017 - 2018م.

مصطلحات الدراسة:

تضمن هذا البحث بعض المصطلحات التي تحتاج إلى تعريف محدد يوضح للقارئ مدلولها، وسيقوم الباحثون بتبني التعريفات الآتية:

1. الكفاءة النوعية: "هي قدرة النظام التعليمي على القيام بالأدوار المتوقعة منه وتحقيق أهدافه المنشودة، وتشمل كل العناصر الداخلة في التعليم مثل، البرامج التعليمية، المناهج الدراسية، والأنشطة المصاحبة لها، والجوانب الإدارية وغيرها" (الغامدي، 2011، 26). وعرفها خليفة (2004، 404) بأنها: "نوعية التلميذ الذي يخرج من النظام التعليمي، أو أن تتصف مخرجات التعليم بالجودة أو تستحق فيها المواصفات والمعايير التي وضعت لها"، ويعرفها الباحثون إجرائياً بأنها: "مستوى الكفاءة الشخصية، والمعرفية، والمهنية، لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين". ويمكن تحديدها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة المعدة لذلك.
2. كليات التربية: "هي مؤسسات تعليم عال تهدف إلى إعداد المعلمين" (الهيبي، 2012، 9).
3. مدير المدرسة: "المسؤول الأول في مدرسته، وهو المشرف على جميع شؤونها التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية لزملائه، ويؤثر على سلوك وتوجهات العاملين من حوله لإنجاز أهداف محددة" (شاهين، 2011، 7). ويعرفه الباحثون إجرائياً: "هو الشخص الذي يقوم بدوره في تطوير وتنمية كفايات الهيئة التدريسية، ويتطلب مهارات وكفايات وله دور فاعل في قيادة البرنامج التعليمي".
4. المشرف التربوي: هو "القائد الذي يعمل بالتعاون مع جميع ذات العلاقة بالعملية التعليمية، من مديرين ومعلمين ومجتمع محلي، بهدف تحسين تلك العملية، والسعي لتحقيق الأهداف المرسومة بأقل الجهود وأعلى المنافع التربوية" (حمدان، 2005، 10). ويعرفه الباحثون إجرائياً: "هو أحد عناصر النظام التعليمي الذي تعينه وزارة التربية والتعليم أو وكالة الفتوح الدولية بهدف توجيه وإرشاد العاملين وتنميتهم ومتابعتهم في المجالين الأكاديمي والتربوي".

الدراسات السابقة:

بعد اطلاع الباحثين على الدراسات والأبحاث السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، نستعرض هنا الدراسات الأقرب من أهداف الدراسة، مرتبة من الأحدث إلى الأقدم على النحو التالي:

دراسة الدلو (2016) التي هدفت إلى وضع استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، بالتحرف إلى واقع مخرجات التعليم العالي وواقع المواءمة بين مخرجات التعليم العالي، وسوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة، وأرباب العمل من أصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ومصانع الدواء في محافظات غزة. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى أن خريجي برنامج الصيدلة قد اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المعقول مثل المهارات المعرفية والعملية، مع تدني ملحوظ في مستوى اكتسابهم لمجموعة من المهارات الذهنية والحياتية الذي احتل المرتبة الأخيرة بين المجالات، وتدني مستوى اكتساب الخريجين لمهارات البحث العلمي بنسبة (63.47%)، ووجود فجوة كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعة والاحتياجات المطلوبة في مكان العمل.

دراسة تهامي (2016) التي سعت للتحرف إلى مواءمة مخرجات كلية التربية لاحتياجات المدارس في محافظة بني سويف، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب المسح الاجتماعي، وتم تطبيق استبانة على عينة من المشرفين، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: ضعف مستوى جودة خريجي الكلية حيث إنهم لا يشاركون في إعداد البحوث والدراسات التربوية لحل مشكلات المدرسة بنسبة (13.1%) أي بدرجة ضعيفة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى متغيرات الخبرة والمرحلة التعليمية والتخصص.

دراسة مغير وعبد الأمير (2016) التي هدفت إلى تقويم أداء خريجي أقسام العلوم في كليات التربية الأساسية من وجهة نظر إدارات المدارس وفق معايير الجودة الشاملة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (14) مديراً ومديرة في محافظة بابل بالعراق، وطبقت استبانة تكونت من (128) فقرة موزعة على أربع مجالات (الإعداد الأكاديمي، والمهني، والإعداد الشخصي والاجتماعي، والإعداد الثقافي). وقد بينت النتائج أن التقدير العام للمجالات جاء بدرجة كبيرة بوزن نسبي (82%)، تقدم مجال الإعداد الثقافي بوزن نسبي (76%)، ومجال الإعداد الشخصي بوزن نسبي (73%)، وتأخر مجال الإعداد المهني) للمركز الأخير بوزن نسبي (57%)، مع عدم وجود فروق لمتغير الجنس.

دراسة المهدي وآخرون (2015) التي هدفت إلى تحديد واقع الملاءمة بين مخرجات كليات التربية مع احتياجات سوق العمل التربوي. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت تحليل المحتوى للإحصاءات المنشورة وغير المنشورة، بالإضافة إلى المقابلة مع ذوي الاختصاص من كلية التربية بجامعة السلطان قابوس، ومن قسم الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم. وأظهرت الدراسة العجز في بعض التخصصات مقارنة بعدد الدارسين في كليات التربية، وأن هناك حاجة لخطة مشتركة بين وزارة التربية والتعليم ومؤسسات إعداد المعلم، ومعرفة الاحتياجات المستقبلية من المعلمين.

دراسة الصلال (2013) التي هدفت إلى تحديد المهارات الحياتية اللازمة لمتطلبات سوق العمل في التعليم العام في المملكة العربية السعودية، ومعرفة مدى توافرها لدى المعلمة خريجة الجامعة، وتحديد أهم التحديات التي تواجهها في ضوء متغيرات العصر، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام استبيان تم توزيعه على عينة البحث (المشرفات التربويات) وعددهن (150) مشرفة تربوية، وتوصلت الدراسة إلى بناء قائمة بالمهارات الحياتية وهي مهارة المواطنة، والمهارات العقلية، والمهارات الوظيفية، والمهارات الاجتماعية، والمهارات التقنية، حيث بلغ عدد المهارات الكلي (73) مهارة، وأن هذه المهارات الحياتية متوفرة لدى المعلمة خريجة الجامعة بدرجة متوسطة، وأن بعض المهارات لم تتوفر لديها، وهو ما لا يتناسب مع متطلبات سوق العمل في مجال التعليم.

دراسة Pereira (2013) سعت إلى معرفة أهم المهارات الناعمة التي تفيد الخريجين في أدائهم في سوق العمل من خلال تحليل استقصاءات من الخريجين في البرتغال، وقد أجري البحث باستخدام دراسة وصفية تحليلية، تم تطبيق أداة الدراسة على (173) من خريجي الجامعات المختلفة في البرتغال باستخدام الاستبيان، حيث كشفت النتائج أن تكريس الجامعات لدورها في إعداد الخريجين لمتغيرات بيئة مثل حل المشكلات، وصنع القرار، والثقة بالنفس، والمهارات الشخصية، والعمل في بيئة مجهد، لا تتطابق مع متطلبات سوق العمل، وهذا قد يكون علامة من سوق العمل أن هناك حاجة ماسة لإعادة هيكلة المناهج الدراسية لمواجهة التغيرات، لذلك ينبغي في المناهج الدراسية تسليط الضوء في مجموعة متنوعة من المهارات الينة والمرنة للخريجين لتناسب ضرورات سوق العمل.

دراسة Flomo (2013) هدفت إلى معرفة التطابق بين التعليم العالي وسوق العمل من وجهة نظر خريجي الجامعات في ليبيريا. استخدمت الدراسة منهجية البحث الكمي لدراسة التتبع، وقد بحثت هذه الدراسة التطابق بين التعليم العالي وسوق العمل في ليبيريا من وجهة نظر خريجي الجامعات الذين تخرجوا من جامعة ليبيريا وجامعة كوتيفغتون من 2005 - 2009. وقد استطلعت الدراسة (400) خريج باستخدام الاستبيان أداة للدراسة، وقد وضعت هذه الأداة من قبل رابطة الجامعة الأفريقية لاستخدامها في أي بلد أفريقي. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الجامعات في ليبيريا توفر إلى حد ما مهارات ذات صلة بسوق العمل فيها. وكشفت نتائج الدراسة أن خريجي الكليات غيرراضين عن وضعهم الوظيفي الحالي، وأن الجامعات يجب أن تحسن المهارات التي يطورونها لدى الطلبة لتحسين المواءمة بين التعليم الجامعي وسوق العمل.

دراسة وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية (2012) التي هدفت إلى استقصاء مشكلة الخريجين في قطاع غزة، ومدى مواءمة مخرجات الجامعات لسوق العمل، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة والإحصائية كأداة للدراسة، وخلصت إلى أن هناك (49%) من الخريجين

العاملين لم يكن لديهم تصور حول طبيعة الوظيفة التي سيشغلونها، كما اعتبر (54%) منهم أنهم لا يتلقون تدريباً دورياً ملائماً، وهذا يؤكد أن سوق العمل لديه مشكلة في إكساب الخريج المهارات المطلوبة لأداء المهام، وأن السوق يتجه لاستقطاب حديثي التخرج، ولكن من وجهة نظر أرباب العمل فإن مهارات الخريج العامل لديهم متدنية في المجمل وخاصة المهارات البحثية فهي أكثر تدنياً بنسبة (59%).

دراسة رواقه، محمود والشبلي (2005) التي هدفت إلى تقييم الأداء المدرسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات من وجهة نظر الموجهين التربويين في الباطنة، ومشرية التربية العملية بكلية التربية للمعلمين بصحار في سلطنة عُمان. وتكونت العينة من (48) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج تحليل الاستبانة ارتفاعاً نسبياً في المستوى، حيث حصل ما يقارب من 90% من العينة على تقدير (ممتاز أو جيد جداً)، مع عدم وجود فروق لمتغير الجنس والتخصص والمعدل التراكمي.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد اطلاع الباحثين على أهم الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة تبين: اتفاق معظم الدراسات بالمنهجية باستخدامها المنهج الوصفي التحليلي، كما اتفقت في استخدام الاستبانة كأداة رئيسية في معظمها، عدا دراسة المهدي وآخرون (2015) جمعت بين تحليل المحتوى والمقابلة. أما عينة الدراسة فقد تنوعت الدراسات السابقة ما بين خريجي كليات التربية مثل دراسة مغير وعبد الأمير (2016)، والمعلمين والمعلمات مثل دراسة رواقه وآخرون (2005)، والمشرفين مثل دراساتي الصلال (2013) وتهامي (2016). وقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، والاستبانة كأداة للدراسة، كما أنها استفادت من الدراسات السابقة بصياغة فكرة عامة عن موضوع الدراسة، تحديد الأداة، وتدعيم بعض النتائج التي تم التوصل إليها. وقد تميزت الدراسة الحالية في حدها الموضوعي الذي لم تتناوله الدراسات السابقة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تناول الباحثون الوصف الإجرائي الذي اتبعوه في تطبيق الدراسة، وذلك ببيان المنهج المتبع ومجتمعها، وتحديد عينتها، ومن ثم تصميم أداة الدراسة وتطويرها، كما تناولا إجراءات التحقق من صدق الأداة وثباتها، وكذلك المعالجات الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل بياناتها، وحصر نتائجها، وهي على النحو التالي:

منهج الدراسة:

"اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها" (أبو حطب وصادق، 2005، 104).

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل المجتمع في جميع المديرين والمشرفين التربويين العاملين في الدوائر التعليمية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي في محافظة غزة، والبالغ عددهم (612) فرداً وفق الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم في محافظات غزة للعام الدراسي (2016 / 2017)، والجدول (1) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة.

جدول (1): مجتمع الدراسة

المسمى الوظيفي	تصنيف المتغير
المشرفون	عدد الأفراد
205	المجموع
612	

المصدر: الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم في محافظات غزة للعام الدراسي (2016/ 2017).

وقد تم استخدام طريقة العينة العشوائية، حيث تم توزيع (50) استبانة على المديرين، وتم استرداد (41) استبانة بنسبة (82%)، بينما تم توزيع (80) استبانة على المشرفين، وتم استرداد (70) استبانة بنسبة (87.5%)، ويتضح فيما يلي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية للأفراد فيها:

جدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية (ن=111)

العدد	النسبة المئوية	البيانات الشخصية
68	61.3	الجنس ذكر
43	38.7	أنثى
70	63.1	طبيعة المهنة مشرف تربوي
41	36.9	مدير مدرسة
13	11.7	سنوات الخدمة أقل من 5 سنوات
20	18.0	من 5 - 10 سنوات
78	70.3	أكثر من 10 سنوات

أداة الدراسة:

تعد الاستبانة أفضل الوسائل للحصول على بيانات الأفراد، وأكثرها انتشاراً، وهي: "أداة ذات أبعاد وبنود تستخدم للحصول على معلومات، أو آراء يقوم بالاستجابة لها المبحوثون نفسه، وهي كتابية تحريرية" (الأغا والأستاذ، 2004، 116). وقد تم استخدام الاستبانة لقياس مستوى الكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر مديري الدوائر التعليمية والمشرفين التربويين، لمناسبتها لموضوع الدراسة.

خطوات بناء أداة الدراسة:

اتبع الباحثون عدداً من الخطوات في تطوير أداة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

1. الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات العلاقة، والإفادة منها في بناء الأداة، وصياغتها بالشكل المناسب.
2. تحديد المجالات الأساسية التي تحتويها الاستبانة.
3. تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
4. تم تحديد هدف الاستبانة لقياس مستوى الكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية. وقد تكونت الاستبانة من (28) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، هي: مجال الكفاءة الشخصية، مجال الكفاءة المعرفية، ومجال الكفاءة المهنية، وقد تم الإجابة على الفقرات وفق مقياس ليكرت الخماسي.

أولاً: صدق وثبات الاستبانة :

صدق الاستبانة : يقصد به : " تمثيلها للمجتمع المدروس بشكل جيد، أي أن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبيان تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة" (البحر والتنجي، 2014، 14)، ويوجد العديد من الاختبارات التي تقيس صدق الاستبانة أهمها :

1. الصدق الظاهري "صدق المحكمين" : تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (6) محكمين من المتخصصين في التربية، وقد تم الاستجابة لآراء المحكمين من حيث الحذف والتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.
2. صدق الاتساق الداخلي (Internal Validity) : تم عمل الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، كما في جدول (3).

جدول (3): معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

م	المجال	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (sig)
الكفاءة الشخصية			
1	يتمتع بشخصية خلوقة ومتزنة.	.726	*0.000
2	يتحدث بلغة صحيحة ومفهومة.	.699	*0.000
3	يحترم أخلاقيات المهنة.	.793	*0.000
4	يملك الدافعية للعمل وتحقيق الأهداف.	.693	*0.000
5	يحرص على استشارة الآخرين ويحترم آراءهم.	.705	*0.000
6	ينشئ علاقات إنسانية طيبة مع الزملاء والطلبة.	.678	*0.000
7	يفكر بأسلوب نقدي بناء.	.787	*0.000
8	يمتاز بالمرونة وعدم التعصب للرأي.	.748	*0.000
9	يملك القدرة على الابتكار وتقبل الأفكار الجديدة.	.696	*0.000
10	يملك القدرة على التواصل مع ذوي العلاقة لتطوير نوعية التعليم	.733	*0.000
الكفاءة المعرفية			
11	متمكن من المادة الدراسية التي يقدمها.	.734	*0.000
12	يعرض المادة العلمية بطريقة سهلة ومبسطة.	.751	*0.000
13	يلم بالاستراتيجيات الحديثة للتعليم.	.719	*0.000
14	يوظف المعلومات وفقاً للخصائص النمائية في المراحل العمرية المختلفة.	.679	*0.000
15	يغطي موضوعات المقرر بشكل جيد.	.711	*0.000
16	يعمل على نشر الثقافة العامة والتخصصية بين طلابه.	.705	*0.000
17	يملك معرفة بفلسفة المنهاج الفلسطيني وأهدافه وخطوطه العريضة.	.579	*0.000

جدول (3): يتبع

م	المجال	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (sig)
الكفاءة المهنية			
18	يمتلك قدرة على صياغة الأهداف التعليمية في المجالات المختلفة.	.584	*0.000
19	يراعي الفروق الفردية عند إعداد خطط الدروس.	.698	*0.000
20	يمتلك مهارات تنظيمية عالية (تخطيط، تنفيذ، تقويم...).	.761	*0.000
21	لديه قدرة في التعامل مع المشكلات الصفية.	.824	*0.000
22	يوظف مهارات الاتصال الفعال في الحصة (نبرة صوت، لغة جسد...).	.719	*0.000
23	يستخدم أساليب تدريس حديثة.	.751	*0.000
24	يستطيع التعامل مع المواقف الطارئة بمرونة.	.829	*0.000
25	يوظف التقويم التربوي بأنواعه المختلفة.	.720	*0.000
26	يوفر مناخاً تعليمياً يحفز على التفكير الناقد والإبداع.	.788	*0.000
27	يتقن استخدام أساليب البحث العلمي الإجرائي.	.759	*0.000
28	يربط موضوع تخصصه بموضوعات مختلفة وبيئات اجتماعي مرتبط بحياة الطالب وواقعه.	.697	*0.000

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

يتضح من الجدول (3) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

3. الصدق البنائي (Structure Validity): يعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، وللتحقق من الصدق البنائي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، كما في الجدول (4).

جدول (4): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

م	المجال	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (sig)
1	الكفاءة الشخصية	.861	*0.000
2	الكفاءة المعرفية	.856	*0.000
3	الكفاءة المهنية	.862	*0.000

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

يتضح من جدول (4) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: ثبات الاستبانة (Reliability): ويقصد به: "استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة" (البحراوي، 2018، 3). وقد تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ ((Cronbach's Alpha Coefficient) وطريقة التجزئة النصفية (Split Half Method) والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5): معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ		التجزئة النصفية	
			معامل الارتباط	معامل الارتباط المعدل	معامل الارتباط	معامل الارتباط المعدل
1.	الكفاءة الشخصية	10	0.898	0.841	0.914	
2.	الكفاءة المعرفية	7	0.814	0.639	*0.780	
3.	الكفاءة المهنية	11	0.917	0.871	*0.931	
	جميع مجالات الاستبانة	28	0.898	0.929	0.963	

* تم استخدام معادلة جتمان حيث إن عدد الأسئلة الفردية لا يساوي الزوجية.

يتضح من الجدول (5) أن الثبات مرتفع، حيث بلغت قيمة الثبات لجميع فقرات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ (0.898)، بينما بلغت قيمة معامل الارتباط المعدل (0.963)، وهذا يعنى أن معامل الثبات مرتفع. ويستخلص من نتائج اختباري الصدق والثبات أن أداة القياس (الاستبانة) صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة كبيرة جداً، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages) لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وطريقة التجزئة النصفية، لمعرفة ثبات الاستبانة.
4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط، وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.
5. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
6. اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Analysis of Variance – ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

المحك المعتمد في الدراسة:

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة، فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5 - 1 = 4)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4 / 5 = 0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهو واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول الآتي (Ozen, Yaman, & Acar, 2012).

جدول (6): المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الوزن النسبي	درجة الموافقة
من 1 - 1.80	من 20% - 36%	قليلة جدا
أكثر من 1.80 - 2.60	أكثر من 36% - 52%	قليلة
أكثر من 2.60 - 3.40	أكثر من 52% - 68%	متوسطة
أكثر من 3.40 - 4.20	أكثر من 68% - 84%	كبيرة
أكثر من 5 - 4.20	أكثر من 84% - 100%	كبيرة جدا

ولتفسير نتائج الدراسة اعتمد الباحثون على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للأداة ككل، ومستوى الفقرات في كل مجال.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

1. ما مستوى الكفاءة النوعية لدى خريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري والترتيب.

جدول (7): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري والترتيب للاستبانة

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
	الكفاءة الشخصية	3.62	0.54	72.34	1	كبيرة
1.	الكفاءة المعرفية	3.48	0.55	69.63	2	متوسطة
2.	الكفاءة المهنية	3.22	0.64	64.34	3	متوسطة
3.	جميع فقرات الاستبانة معا	3.43	0.50	68.52		متوسطة

يبين الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الاستبانة يساوي (3.43)، وبذلك فإن الوزن النسبي (68.52%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على فقرات الاستبانة بشكل عام. أما ترتيب المجالات حسب أوزانها النسبية فقد كانت كالتالي:

أ. المجال الأول: الكفاءة الشخصية، فقد حصل على المرتبة الأولى، حيث بلغ الوزن النسبي (72.34%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على فقرات المجال بشكل عام، ويرجع ذلك إلى إسهام مصادر التنشئة المختلفة من أسرة، ومنظمات مجتمعية تسهم بشكل كبير في استهداف طلبة الجامعات ببرامج تطوير قدراتهم الشخصية والقيادية كبرامج الفاخورة وغيرها، كما أن الجامعة تعمل على تأسيس شخصية متوازنة، قائمة على مبدأ العطاء من خلال ساعات العمل التطوعي التي ينبغي على الطالب إنجازها كمتطلب للتخرج، فضلا عن الحياة الجامعية وأنشطة أندية ومجالس الطلبة، والمواد التدريسية المطروحة في كليات التربية، وأخلاقيات مهنة التعليم. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة (Pereira, 2013) التي بينت أن تكريس الجامعات لدورها في إعداد الخريجين للمهارات الشخصية لا تتطابق مع متطلبات سوق العمل.

ب. المجال الثاني: الكفاءة المعرفية، فقد حصل على المرتبة الثانية، حيث بلغ الوزن النسبي (69.63%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على فقرات المجال بشكل عام. ويرجع ذلك إلى الانفتاح المعرفي، وتوافر الشبكة العنكبوتية التي سهلت الحصول على المعلومات والمواد اللازمة التي تتيح له الإثراء والتمكن. وأيضاً مواقع التواصل الاجتماعي وصفحات المشرفين التي تمكن المعلمين من متابعتهم

عبر صفحاتهم الخاصة لمعرفة كل ما هو جديد في مجال استراتيجيات التعليم والتعلم، بالإضافة إلى مناهج الجامعات التي تهتم بالجانب النظري والكم المعرفي، وهذا ما أكدته دراسة الدلو (2016) أن الخريجين اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المعقول مثل المهارات المعرفية، وتتفق أيضاً مع دراسة مغير وعبد الأمير (2016)، وتختلف مع دراسة الصلال (2013) التي أشارت أن امتلاك المعلمات للمهارات الحياتية كالمهارات العقلية جاءت بدرجة متوسطة.

ج. المجال الثالث: الكفاءة المهنية، فقد حصل على المرتبة الثالثة، حيث بلغ الوزن النسبي (64.34%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة على فقرات المجال بشكل عام، ويرجع ذلك إلى التركيز على الإلمام بالمادة النظرية أثناء التعليم العالي دون التطبيق العملي والوقوف على المشكلات، حيث تقتصر الجوانب العملية للطالب الخريج على مساقين بواقع (4) ساعات دراسية لمساق التدريب الميداني، إضافة إلى بعض الجوانب العملية في بعض المساقات المطروحة، إلا أنها في مجملها لا تتجاوز نسبة (10%) من خطة المنهاج، في حين ينص معيار الجودة والاعتماد على ضرورة تضمن ما نسبته (30%) للجوانب العملية، وهذا يحول دون قدرة المعلمين على امتلاك مثل الكفايات الواردة في هذا المجال، حيث تختلف هذه النتيجة مع دراسة Flomo (2013)، وتتفق مع دراسة تهايمي (2016) التي أكدت ضعف مستوى جودة الخريجين لأنهم لا يشاركون في إعداد البحوث، وتتفق أيضاً مع دراسة وزارة الخارجية والتخطيط (2012) أن (54%) لا يتلقون تدريباً كافياً لأداء المهام، وهذا ما أكدته سوق العمل بوجود مشكلة في اكساب الخريجين المهارات اللازمة وخاصة المهارات البحثية.

تحليل فقرات الاستبانة :

المجال الأول: الكفاءة الشخصية :

تم استخدام اختبار لعينة الواحدة وحساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي وترتيب الفقرات والنتائج مبينة في جدول (8).

جدول (8): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري والترتيب لفقرات الكفاءة الشخصية

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة
1.	يتمتع بشخصية خلوقة ومرتنة	3.95	0.62	78.92	كبيرة
2.	ينشئ علاقات إنسانية طيبة مع الزملاء والطلبة	3.84	0.65	76.76	كبيرة
3.	يحترم أخلاقيات المهنة	3.79	0.71	75.86	كبيرة
4.	يتحدث بلغة صحيحة ومفهومة	3.72	0.74	74.41	كبيرة
5.	يحرص على استشارة الآخرين ويحترم آراءهم	3.72	0.70	74.41	كبيرة
6.	يملك الدافعية للعمل وتحقيق الأهداف	3.61	0.80	72.25	كبيرة
7.	يمتاز بالمرونة وعدم التعصب للرأي	3.58	0.88	71.53	كبيرة
8.	يملك القدرة على التواصل مع ذوي العلاقة لتطوير نوعية التعليم	3.42	0.77	68.47	كبيرة
9.	يملك القدرة على الابتكار وتقبل الأفكار الجديدة	3.31	0.82	66.13	متوسطة
10.	يفكر بأسلوب نقدي بناء	3.23	0.79	64.68	متوسطة

ويتضح من الجدول (8) أن الفقرة (1) ونصها (يتمتع بشخصية خلوقة ومرتنة) حصلت على أعلى وزن نسبي بتقدير (78.92%) ويعزو الباحثون ذلك إلى أن الهدف من التربية هو إعداد مواطن صالح، وهو ما تسعى

كليات التربية لاستكمال دورها فيه من خلال تحقيق التوازن الفكري والأخلاقي والانفعالي لخريجها من خلال مواد الثقافة الإسلامية التي تدرسها والأنشطة المنهجية التي تقوم بتنفيذها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مغير وعبد الأمير (2016) التي تنص على (يتسم باللاتزان الانفعالي في سلوكه) جاءت بدرجة كبيرة بنسبة (80%).

كما يتضح من الجدول (8) أن الفقرة (10) ونصها: (يفكر بأسلوب نقدي بناءً) حصلت على أدنى وزن نسبي بتقدير (64.68%) ويعزو الباحثون ذلك إلى أن أسلوب التفكير الناقد من مستويات التفكير العليا التي تحتاج وقتاً وجهداً ومتابعة من المعلم، بالإضافة إلى ضعف امتلاك المعلم لاستراتيجيات وأدوات التفكير الناقد والاعتماد على الحفظ والتذكر وأسلوب المحاضرة في أغلب المساقات التي تم تدريسها في الجامعات يساعد على وجود مثل هذا النقص. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الدلو، 2016) التي تنص على (قدرة الخريج على الإبداع والابتكار والتفكير المنطقي) حيث جاءت بدرجة متوسطة بنسبة (87.66%).

المجال الثاني: الكفاءة المعرفية، تم استخدام اختبار العينة الواحدة وحساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي وترتيب الفقرات والنتائج مبينة في الجدول (9).

جدول (9): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري والترتيب لفقرات الكفاءة المعرفية

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة
1.	يغطي موضوعات المقرر بشكل جيد.	3.75	0.67	74.95	كبيرة
2.	متمكن من المادة الدراسية التي يقدمها.	3.66	0.74	73.15	كبيرة
3.	يعرض المادة العلمية بطريقة سهلة وبمبسطة.	3.62	0.76	72.43	كبيرة
4.	يوظف المعلومات وفقاً للخصائص النمائية في المراحل العمرية المختلفة.	3.39	0.82	67.75	متوسطة
5.	يلم بالاستراتيجيات الحديثة للتعلم.	3.37	0.81	67.39	متوسطة
6.	يمتلك معرفة بفلسفة المنهاج الفلسطيني وأهدافه وخطوطه العريضة.	3.35	0.98	67.03	متوسطة
7.	يعمل على نشر الثقافة العامة والتخصصية بين طلابه.	3.23	0.82	64.68	متوسطة

يتضح من الجدول (9) أن الفقرة (1) ونصها (يغطي موضوعات المقرر بشكل جيد) حصلت على أعلى وزن نسبي بتقدير (74.95%)، ويعزو الباحثون ذلك إلى: التخطيط المستمر للمادة الدراسية (خطة يومية، فصلية، سنوية) ومتابعة التنفيذ من قبل المشرفين، يمكنه من تنفيذ الموقف التعليمي وتغطية الموضوعات بشكل جيد، كما هو مطلوب. كما يتضح من الجدول (9) أن الفقرة (7) ونصها (يعمل على نشر الثقافة العامة والتخصصية بين طلابه) حصلت على أدنى وزن نسبي بتقدير (64.68%) ويعزو الباحثون ذلك إلى كثرة متطلبات التدريس تشغله عن البحث والمطالعة والعمل على تنمية كفاياته المعرفية والثقافية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة مغير وعبد الأمير (2016) التي تنص على (لديه قدر من الثقافة العلمية) جاءت بدرجة كبيرة بنسبة (69%).

المجال الثالث: الكفاءة المهنية، تم استخدام اختبار[†] العينات الواحدة وحساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي وترتيب الفقرات والنتائج مبينة في الجدول (10).

جدول (10): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري والترتيب لفقرات الكفاءة المهنية

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة
1.	يملك قدرة على صياغة الأهداف التعليمية في المجالات المختلفة	3.58	0.84	71.53	كبيرة
2.	يوظف مهارات الاتصال الفعال في الحصة (نبرة صوت، لغة جسد...)	3.44	0.75	68.83	كبيرة
3.	يستخدم أساليب تدريس حديثة	3.38	0.79	67.57	متوسطة
4.	يراعي الفروق الفردية عند إعداد خطط الدروس	3.35	0.86	67.03	متوسطة
5.	لديه قدرة في التعامل مع المشكلات الصفية	3.28	0.85	65.59	متوسطة
6.	يملك مهارات تنظيمية عالية (تخطيط، تنفيذ، تقويم...)	3.23	0.85	64.50	متوسطة
7.	يربط موضوع تخصصه بموضوعات مختلفة وبسياق اجتماعي مرتبط بحياة الطالب وواقعه	3.22	0.92	64.32	متوسطة
8.	يوظف التقويم التربوي بأنواعه المختلفة	3.20	0.89	63.96	متوسطة
9.	يستطيع التعامل مع المواقف الطارئة بمرونة	3.08	0.93	61.62	متوسطة
10.	يوفر مناخاً تعليمياً يحفز على التفكير الناقد والإبداع	2.95	0.86	58.92	متوسطة
11.	يتقن استخدام أساليب البحث العلمي الإجرائي	2.69	0.94	53.87	متوسطة

يتضح من الجدول (10) أن الفقرة (1) التي تنص على (يملك قدرة على صياغة الأهداف التعليمية في المجالات المختلفة) حصلت على أعلى وزن نسبي بتقدير (71.53%) ويعزو الباحثون ذلك إلى تدريس موضوع صياغة الأهداف التعليمية في أكثر من مساق مثل (القياس والتقويم، تصميم الدرس، أساليب تدريس)، ولأكثر من مجال، بالإضافة إلى تركيز المشرفين على هذا البند بالذات عند تقييم المعلم خلال التحضير والتنفيذ للدرس. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة تهامي (2016) التي تنص على (يصوغ أهداف الدرس بشكل جيد) جاءت بدرجة كبيرة، بنسبة (29%)، وتختلف مع دراسة رواقه وآخرون (2005) التي تنص على (دقة صياغة الأهداف السلوكية وشموليتها) جاءت بدرجة متوسطة، بنسبة (4.18%)

كما يتضح من الجدول (10) أن الفقرة (11) ونصها (يتقن استخدام أساليب البحث العلمي الإجرائي) حصلت على أدنى وزن نسبي بتقدير (53.87%) ويعزو الباحثون ذلك إلى اقتصار تدريس مادة (مناهج البحث العلمي) كمتطلب كلية على ساعة دراسية معتمدة واحدة، في السنة الدراسية الثانية من الخطة الدراسية، الأمر الذي لا يُعتبر كافياً لتأهيل معلمين باحثين. كما أن ضغوط العمل اليومي، وقلة الإمكانيات المادية وعدم توافر البنية التعليمية المناسبة، تحد من إجراء مثل هذه البحوث من قبل المعلمين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدلو (2016) التي تنص على (امتلاك الخريجين لمهارات البحث العلمي المستمر) جاءت بدرجة متوسطة بنسبة (63.74%).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد العينة لدى توافر مجالات الكفاءة النوعية (الشخصية، المعرفية، المهنية) لدى خريجي

كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين تبعاً لمتغير (الجنس، طبيعة المهنة، سنوات الخدمة)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم اشتقاق الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد العينة لدى توافر مجالات الكفاءة النوعية (الشخصية، المعرفية، المهنية) لدى خريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين تبعاً لمتغير الجنس؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "T - لعينتين مستقلتين"، والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11): نتائج اختبار "T - لعينتين مستقلتين" - الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
الكفاءة الشخصية	ذكر	68	3.63	.54	0.299	0.766
	أنثى	43	3.60	0.56		
الكفاءة المعرفية	ذكر	68	3.45	0.53	-0.859	0.392
	أنثى	43	3.54	0.60		
الكفاءة المهنية	ذكر	68	3.13	0.60	-1.806	0.074
	أنثى	43	3.35	0.67		
الدرجة الكلية	ذكر	68	3.39	0.46	-1.014	0.313
	أنثى	43	3.49	0.57		

من النتائج الموضحة في الجدول (11) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T - لعينتين مستقلتين" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى متغير الجنس، ويرجع ذلك إلى أن كلا الجنسين يخضعان لنفس المنهج والتدريب في الجامعات كما يخضعان لنفس الشروط والكفايات المطلوبة لشغل وظيفة التدريس، وبالتالي هذه الكفاءات ضرورية لنجاح المعلمين والمعلمات على حد سواء، وهذا ما أكدته الدراسات السابقة كدراسة مغير وعبد الأمير (2016)، ودراسة المهدي وآخرون (2015) اللتان أشارتا إلى عدم وجود فروق لمتغير الجنس.

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد العينة لدى توافر مجالات الكفاءة النوعية (الشخصية، المعرفية، المهنية) لدى خريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين تبعاً لمتغير طبيعة المهنة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "T - لعينتين مستقلتين"، والجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12): نتائج اختبار "T" - لعينتين مستقلتين" - طبيعة المهنة

المجال	طبيعة المهنة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
الكفاءة الشخصية	مشرف تربوي	70	3.62	0.61	-0.035	0.972
	مدير مدرسة	41	3.62	0.42		
الكفاءة المعرفية	مشرف تربوي	70	3.48	0.61	-0.144	0.886
	مدير مدرسة	41	3.49	0.46		
الكفاءة المهنية	مشرف تربوي	70	3.14	0.66	-1.672	0.097
	مدير مدرسة	41	3.35	0.58		
الدرجة الكلية	مشرف تربوي	70	3.39	0.54	-1.881	0.380
	مدير مدرسة	41	3.48	0.43		

من النتائج الموضحة في جدول (12) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T" - لعينتين مستقلتين" أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في جميع المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى متغير طبيعة المهنة، ويرجع ذلك إلى تقارب عمل المدير بصفته (مشرف مقيم) مع مهام المشرف التربوي من حيث تقييم الكفاءات الخاصة بالمعلمين، الخبرة المكتسبة لكل من المدير والمشرف التربوي، والتي تؤهله لأداء المهام المنوطة به.

1 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد العينة لدى توافر مجالات الكفاءة النوعية (الشخصية، المعرفية، المهنية) لدى خريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "التباين الأحادي"، والجدول (13) يوضح ذلك.

جدول (13): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
الكفاءة الشخصية	بين المجموعات	0.162	2	0.081	0.270	0.764
	داخل المجموعات	32.316	108	0.299		
	المجموع	32.477	110			
الكفاءة المعرفية	بين المجموعات	0.544	2	0.272	0.884	0.416
	داخل المجموعات	33.208	108	0.307		
	المجموع	33.752	110			
الكفاءة المهنية	بين المجموعات	0.257	2	0.128	0.312	0.732
	داخل المجموعات	44.424	108	0.411		
	المجموع	44.681	110			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.207	2	0.103	0.406	0.667
	داخل المجموعات	27.464	108	0.254		
	المجموع	27.670	110			

من النتائج الموضحة في جدول (13) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجميع المجالات وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة، ويرجع ذلك إلى أن شروط تقلد كلا المنصبين (المدير والمشرف) يتطلبان سنوات خدمة لا تقل عن خمس سنوات، كما أنهما يخضعان لجزء موحد من الدورات ذات العلاقة بالمهام الإشرافية. وهذا ما أكدته الدراسات السابقة كدراسة تهامي (2016) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في سنوات الخدمة.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. بلغت الدرجة الكلية للكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين بمتوسط حسابي (3.43) وبوزن نسبي قدره (68.52%) بدرجة تقدير كبيرة.
2. حصل مجال الكفاءة الشخصية على المرتبة الأولى، بوزن نسبي (72.34%) بدرجة تقدير كبيرة، وحصل مجال الكفاءة الشخصية على المرتبة الثانية، بوزن نسبي (69.63%) بدرجة تقدير كبيرة، وحصل مجال الكفاءة المهنية على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (64.34%) بدرجة تقدير متوسطة.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لدى توافر مجالات الكفاءة النوعية (الشخصية، المعرفية، المهنية) لدى خريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين تعزى إلى متغير (الجنس، طبيعة المهنة، سنوات الخدمة).

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة، خرجت الدراسة بالتوصيات الآتية:

1. إشراك القطاع الخاص في تصميم برامج وخطط كليات التربية، والإفادة من آرائهم في تحسين مهارات المعلمين المختلفة.
2. زيادة عدد ساعات التدريب النوعي الميداني المطلوبة من الخريج أثناء الدراسة لتصل إلى (8) ساعات معتمدة بدلا عن (4) ساعات.
3. عقد دورات متخصصة للمعلمين في مجال البحث الإجرائي والاستراتيجيات الحديثة للتعليم، واستخدام التفكير الناقد في التعليم، وإكسابه المهارات الحياتية مثل حل المشكلات، المرونة والتكيف، الاتصال الفعال، والثقافة العامة.
4. إعادة هيكلة خطط وبرامج كليات التربية بما يتناسب مع المناهج الحديثة المقررة من وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.
5. إنشاء مراكز خاصة تابعة لرابطة خريجي الجامعات الفلسطينية لتأهيل المعلمين بعد التخرج وتعزيز المواءمة بين كفاءات الخريجين ومتطلبات سوق العمل.
6. تزويد المعلمين بالروابط التعليمية والمواقع الثقافية التي يمكن إجراء المعلومات من خلالها.
7. توفير بيئة داعمة للتنوع والإبداع والتفكير الناقد داخل الجامعات الفلسطينية من خلال زيادة عدد ساعات الاستخدام لمرشحات الجامعة، وتزويدها بالوسائل الحديثة لتنمية التفكير كغرف مصادر التعلم، مختبرات التعلم باللعب، صناعة الألعاب التعليمية .. إلخ.

المراجع:

- أبو حجر، إلهام (2008). أثر برنامج قائم على الكفاءات في تنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى الطالبة المعلمة في الجامعة الإسلامية (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو حطب، فؤاد، وصادق، أمال (2005). *مناهج البحث والتحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية*، جمهورية مصر العربية : مكتبة الأنجلو المصرية.
- الأستاذ، محمود، والأغا، إحسان (2004). *مقدمة في تصميم البحث التربوي*، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو كليل، هادية (2001). نحو مدخل متكامل في تخطيط التعليم لتحقيق متطلبات سوق العمل من خريجي التعليم الجامعي، *المجلة العلمية لكلية التربية بدمياط*، 2 (51)، 175 - 306.
- الإدارة العامة للتخطيط (2016). *الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم في محافظات غزة للعام الدراسي 2016/2017*. وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين. استرجع من موقع الوزارة: <https://bit.ly/2Onagnj>
- أوراد ومؤسسة كير الدولية (2015). *فجوة المهارات والتنمية في الأراضي الفلسطينية المحتلة*، الملخص التنفيذي، الضفة الغربية وقطاع غزة، فلسطين: أوراد ومؤسسة كير الدولية.
- بافضل، صباح، والغامدي، حنان (2014). *المواءمة بين مخرجات تعليم قسم اللغة العربية بجامعة الملك عبد العزيز فرع الكليات وحاجات سوق العمل*، أبحاث ودراسات الندوة التي أقامها مركز الملك عبد الله بن عبد العزيز الدولي لخدمة اللغة العربية بالشراكة مع قسم اللغة العربية وآدابها بجامعة الملك عبد العزيز احتفاء بالعربية في يومها العالمي 18 / ديسمبر / 2014م (245 - 299)، الرياض.
- البحر، غيث، والتنجي، معن (2014). *التحليل الإحصائي الاستنباطي باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics*، تركيا: مركز سبر للدراسات الإحصائية والسياسات العامة.
- البحراوي، سيد (2018). *دليل الباحثين في كيفية قراءة نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS وكيفية التعليق على النتائج*، مصر: مكتبة الانجلو.
- تهامي، عبد الجواد (2016). *مدى مواءمة مخرجات كلية التربية جامعة بني سويف لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر المستقبلين*، *مجلة الثقافة والتنمية في مصر*، 16 (105)، 326 - 377.
- حرز الله، حسام الدين (2016). *دور مديري المدارس الاعدادية في وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة في تحسين كفايات معلمي العلوم وفق معايير الجودة الشاملة وسبل تطويره* (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- حمد، مروان (2000). *الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة* (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- حمدان، سناء (2005). *دور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية في المرحلة الأساسية الدنيا بمحافظات غزة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين* (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- خليفة، علي (2004). *واقع الكفاءة الداخلية الكمية للتعليم الأساسي في فلسطين*، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول بعنوان التربية في فلسطين ومتغيرات العصر، 23 - 24 نوفمبر، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الخميسي، سيد سلامة (2011). *دور كليات التربية في خدمة المجتمع والبيئة بين النجاحات والاختلالات وخيارات المستقبل*، دراسة حالة لكلية التربية - جامعة الملك سعود، الرياض، استرجع من <https://sites.google.com/site/alshatryyy/alshatryyy1>
- الدلو، حمدي (2016). *استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين* (رسالة ماجستير)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين.
- رواقه، غازي، محمود، يوسف، والشبلي، عبد الله (2005). *تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان*، *مجلة جامعة دمشق*، 21 (2)، 131 - 158.

- الرويشد، فهمي (2002). تطوير برنامج الإعداد المهني بكلية التربية الأساسية في ضوء الكفايات التربوية، *مجلة كلية التربية عين شمس*، 26 (3) 65 - 96.
- الزهراني، عبد الواحد (2008). *ضعف مواءمة مخرجات التعليم العالي السعودي: الواقع - والأساليب - الآثار - والحلول* (رسالة دكتوراه)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الزوازي، خالد (2004). *البطالة في الوطن العربي*، القاهرة، مصر: مجموعة النيل العربي.
- سناني، محمد (2013). الكفايات المهنية اللازم توافرها لدى مديري مدارس التعليم العام من وجهة نظر خبراء الإدارة التربوية والقيادات التربوية بالوزارة، *مجلة كلية التربية، مصر*، (51)، 434 - 500.
- شاش، سلامة (2010). *الكفايات الشخصية والمهنية اللازمة لنجاح معلمي التربية الخاصة*، المؤتمر العلمي حول اكتشاف الموهوبين ورعايتهم بين الواقع والمأمول، 14 - 15 يوليو 2010، كلية التربية بجامعة بنها، مصر.
- شاهين، عبير (2011). *درجة ممارسة المديرين الجدد للمهارات القيادية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم وسبل تنميتها* (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الشخص، عبد العزيز، خرازة، زهرة، وتهامي، سيد (2015). برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية والشخصية اللازمة لمعلمي الصم، *مجلة كلية التربية عين شمس مصر*، (39)، 595 - 679.
- صانغ، أحمد (2003). *التعليم وسوق العمل في المملكة العربية السعودية: رؤية مستقبلية للعام 1441/40 هـ (2020م)*. دراسة مقدمة للقاء السنوي الحادي عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (319 - 379)، 29 - 30 أبريل، جامعة الملك سعود.
- صبري، خولة، وأبو دقة، سناء (2006). *سياسات تطوير نوعية مهنة التعليم في الأراضي الفلسطينية*، رام الله، فلسطين: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
- الصلال، منيرة (2013). مدى توافر المهارات الحياتية اللازمة لسوق العمل لدى المعلمة خريجة الجامعة من وجهة نظر المشرفات التربويات، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 31 (59)، 63 - 118.
- الطباع، ماهر (نوفمبر 30، 2016). *أرقام صادمة لبطالة الشباب في فلسطين*، استرجع بتاريخ 10 يناير 2018 من الرسالة نت، <http://alresalah.ps/ar/post/151750>
- عياد، حنان (2013). *واقع برنامج التربية العملية في مؤسسات التعليم العالي في الضفة الغربية من وجهة نظر الطلبة المعلمين* (رسالة ماجستير)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- الغامدي، حنان (2011). *الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطالبات وأعضاء هيئة التدريس* (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة أم القرى، السعودية.
- الغنبوصي، سالم (2014). *مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية*. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 10 (1)، 1 - 13.
- الفتلاوي، سهيلة (2003). *كفايات التدريس المفهوم - التدريب - الأداء*، عمان: دار الشروق للطباعة والنشر.
- معروف، حسام (2012). *دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها* (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- مغير، عباس، وعبد الأمير، سهاد (2016). *تقويم أداء خريجي أقسام العلوم في كليات التربية الأساسية من وجهة نظر إدارات المدارس وفق معايير الجودة الشاملة*، جامعة بابل بالعراق، *مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية*، 24 (2)، 829 - 860.
- المهدي، ياسر، البوصافي، ماجد، والحبيسية، ثياء (2015). *المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان*، دراسة تحليلية، *المجلة الدورية التربوية المتخصصة*، 4 (7) 1 - 20.

- النجار، عادل، وسليمان، أحمد (2015). الكفايات التدريسية اللازمة لتعلم التربية الفنية في المرحلة الابتدائية من التعليم العام بدولة الكويت، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 16(3)، 277 - 304.
- الهسي، جمال (2012). واقع إعداد المعلم في كليات التربية بجامعةات قطاع غزة في ضوء معايير الجودة الشاملة (رسالة ماجستير)، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
- وادي، محمد (2013). بعض ملامح متطلبات الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات "جامعة طرابلس نموذجاً"، المؤتمر العلمي الدولي الأول بعنوان: رؤية استشرافية لمستقبل التعليم في مصر والعالم العربي في ضوء التغيرات المجتمعية المعاصرة، جامعة المنصورة، مصر.
- وزارة التربية والتعليم (2010). *المعايير المهنية للمعلمين، هيئة تطوير مهنة التعليم، فلسطين*.
- وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني (2011). *دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدرسية ضمن مستويات العمل الأساسية، المشروع البلجيكي - دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، رام الله، فلسطين*.
- وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية، (2012). *الخريجون وسوق العمل، وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية غزة، فلسطين*. استرجع من <http://nablus-chamber.org/attach/40.pdf>

- Boccanfuso, D., Larouche, A., & Trandafir, M. (2015). Quality of higher education and the labor market in developing countries: Evidence from an education reform in Senegal. *World development*, 74, 412-424.
- Corominas, E., Saurina, C., & Villar, E. (2010). The Match between university education and graduate labour market outcomes (Education-Job match). An analysis of three graduate cohorts in Catalonia. *Studies on Higher Education and Graduate Employment*, Girona University, Girona, Spain.
- Flomo, J. S. (2013). *Aligning higher education to workforce needs in Liberia: a tracer study of University Graduate in Liberia (Doctoral dissertation)*. University of Minnesota, Minneapolis, Minnesota.
- Ndyali, L. (2016). Higher Education System and Jobless Graduates in Tanzania. *Journal of Education and Practice*, 7(4), 116-121.
- Ozen, G., Yaman, M., & Acar, G. (2012). Determination of the employment status of graduates of recreation department. *The online journal of recreation and sport*, 1(2), 6-23.
- Pereira, O. P. (2013). *Soft skills: from university to the work environment. Analysis of a survey of graduates in Portugal. Regional and Sectoral Economic Studies*, 13(1), 105-118.