



مجلة كلية التربية

تصور مقترح لتمكين خريجي الجامعات المصرية من مهارات سوق العمل التنافسي في ضوء بعض الاتجاهات الحديثة

إعداد

د/عبير محمود محمد عشوش

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية جامعة الإسكندرية

٢٠٢٥/١٤٤٦

تصور مقترح لتمكين خريجي الجامعات المصرية من مهارات سوق العمل التنافسي في ضوء بعض الاتجاهات الحديثة

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى وضع تصور مقترح لتمكين خريجي الجامعات المصرية من مهارات سوق العمل التنافسي في ضوء بعض الاتجاهات الحديثة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي؛ وذلك من خلال تحليل مفهوم مهارات سوق العمل التنافسي الحالي، وتحديدها، بالإضافة إلى أهم الوظائف الجديدة التي تتطلب تلك المهارات، وإلقاء الضوء على بعض الاتجاهات والنماذج الحديثة في تمكين خريجي الجامعات من مهارات سوق العمل التنافسي، وتوصلت الدراسة إلى تصور مقترح لتمكين خريجي الجامعات المصرية من مهارات سوق العمل التنافسي الحالي، ويتضمن منطلقات التصور، وأهدافه، وإجراءات تحقيق الأهداف، ومتطلبات تنفيذ التصور، والمعوقات المحتملة أثناء تطبيق التصور، وكيفية التغلب عليها.

الكلمات المفتاحية: تمكين الخريجين، مهارة، سوق العمل، مهارات سوق العمل، الاتجاهات الحديثة، ريادة الأعمال، حاضنات الأعمال.

Aproposed frame work to empower Egyptian university graduates with competitive labor market skills in light of some modern trends**Abstract:**

The current study aimed to develop a proposed frame work to enable Egyptian university graduates with competitive labor market skills in light of some modern trends. The study used the descriptive method by analyzing the concept of current competitive labor market skills, identifying them, in addition to the most important new jobs that require these skills, and shedding light on some modern trends and models in enabling university graduates with competitive labor market skills. The study reached a proposed frame work to enable Egyptian university graduates with current competitive labor market skills, which includes the concept's starting points, objectives, goal achievement procedures, requirements for implementing the frame work, potential obstacles during the implementation of the frame work, and how to overcome them .

Keywords: Empowering graduates, skill, labor market, labor market skills, modern trends, entrepreneurship, business incubators.

مقدمة:

يعد التعليم الجامعي من أهم المراحل التعليمية التي يلتحق بها الطالب في مسيرته الأكاديمية والمهنية، حيث يُشكل هذا التعليم الأساس لتحقيق النجاح والتميز في الحياة؛ إذ يمنح الطالب المعارف والمهارات اللازمة لممارسة حياته المهنية بنجاح والمساهمة في تطوير المجتمع فهو أحد العوامل الرئيسة في تحقيق التنمية الشاملة للفرد والمجتمع.

وتكمن أهمية التعليم الجامعي باعتباره المرحلة العليا في السلم التعليمي في بعض الأمور من أبرزها: توفير فرص التوظيف وزيادة الدخل؛ حيث يؤهل الخريج للعمل في مختلف المجالات والوظائف؛ مما يزيد فرص الحصول على وظيفة جيدة وراتب أعلى، و تطوير المهارات والمعارف اللازمة حيث يتضمن تعلم المفاهيم والمهارات المتقدمة؛ مما يساعد على تطوير المهارات اللازمة للعمل في المجالات المختلفة، بالإضافة إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ إذ يُساهم التعليم الجامعي في تنمية المجتمعات من خلال توفير المعارف والمهارات اللازمة لتحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي، فضلاً عن تعزيز الابتكار والإبداع حيث يعمل التعليم الجامعي والعالي على توفير الدافع والمناخ السليم لتعزيز الابتكار والإبداع في مختلف المجالات.

ويسعى التعليم الجامعي إلى تحقيق جُملة من الأهداف منها تحقيق السمو الإنساني، واكتساب تعليمًا عامًا، كذلك تعليم الفنون الحرة، بالإضافة إلى الدخول في الحكومة وقطاع الأعمال والصناعة والمهن المختلفة، كما يساعد على التحاق الطالب ببرامج الدراسات العليا في الجامعة للحصول على درجات متقدمة بعد شهادة البكالوريوس أو الليسانس. (جامع، ٢٠١٣)

ويأتي الالتحاق بسوق العمل كأحد أهم أهداف التعليم الجامعي المصري؛ ولا سيما لدوره الرئيس في تحقيق التنمية الشاملة الذي يتمثل في: تطوير المهارات والكفاءات حيث يهدف التعليم الجامعي إلى تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات والكفاءات اللازمة للعمل في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية مما يؤدي إلى تطوير القوى العاملة في المجتمع، ومن ثم تحسين مستوى الحياة وتحقيق الرفاهية، كذلك الاهتمام

بتشجيع البحث العلمى والابتكار وتطوير التكنولوجيا، والخدمة المجتمعية ومن بينها: الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية لتحسين جودة الحياة، بالإضافة إلى التفاعل مع المجتمع؛ حيث يشجع التعليم الجامعى على التفاعل مع المجتمع والتعرف على احتياجاته ومشكلاته وذلك لتحقيق التنمية المستدامة والتطوير الاجتماعى، فضلاً عن تعزيز القيم الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب. (<http://taalime.ma/27/8/2024>)

ويتطلب سوق العمل الحالى من المتقدمين للعمل أن يكونوا مُجهزين بمجموعة متنوعة من الخبرات، كالمرونة، والمهارات الرقمية؛ ولا سيما فى ظل تطور التكنولوجيا، وسيطرة تطبيقات الذكاء الاصطناعى (AI) على كافة أشكال الحياة، أصبحت المهارات الرقمية ضرورية لمعظم الوظائف وتشمل فهم استخدام البرمجيات، والتطبيقات المكتبية، والقدرة على التعامل مع البيانات وتحليلها، ومهارات الاتصال عبر الوسائط الرقمية، كذلك المهارات التقنية للعمل الحر؛ كتصميم المواقع، وتطوير أنظمة إدارة المحتوى، وتطوير تطبيقات الجوال،....بالإضافة إلى القدرة على العمل فى فرق متعددة الثقافات، و القيادة، والإبداع، و الاتصال الفعال، و التفكير التحليلي، وما إلى غير ذلك من مهارات جديدة تفرضها طبيعة سوق العمل الحالى، وما يواجهه من تحديات اقتصادية، وتكنولوجية، وسكانية.

ولعل الواقع يشير إلى وجود فجوة بين المهارات المكتسبة من برامج التعليم الجامعى والمهارات التى يحتاجها سوق العمل التنافسي، وهو ما رصدته بعض الدراسات لعل من أبرزها ما يلي:-

دراسة "أبو زيد، ٢٠١٠" وعنوانها (تحليل ظاهرة بطالة المتعلمين فى سوق العمل المصري) والتى هدفت إلى تحليل ظاهرة بطالة المتعلمين وبيان الأسباب المباشرة لحدوث هذه الظاهرة بسوق العمل المصري وارتباطها بالاختلال فيه، واعتمدت على المنهج الاستنباطى التحليلي بالرجوع للدراسات ذات الصلة بالموضوع وتحليلها، وأشارت إلى الاختلالات الموجودة فى السياسة التعليمية كالاختلالات الكمية فى التعليم حيث الإفراط فى الطلب الفردى على التعليم الجامعى، والاختلال بين التوسع فى التعليم والإمكانيات المتاحة، وزيادة الملتحقين بالتعليم الجامعى والعالى، فضلاً عن الاختلالات الكيفية فى

التعليم حيث انخفاض نوعية وجودة التعليم الأساسي، وانخفاض مستوى التعليم الفني والمهني، وتدهور مستوى التعليم الجامعي، واقترحت الدراسة ضرورة تفعيل دور منظمات المجتمع المدني ونقابات العمال، والصندوق الاجتماعي للتنمية ودعمه للمشاريع الصغيرة، وتطوير مكاتب التشغيل وتوفير نظم معلومات لسوق العمل عن العمالة والبطالة والفرص المتاحة للتدريب وتوفير معلومات عن التغييرات في مواصفات سوق العمل والتطورات المتوقعة في المستقبل، بالإضافة إلى اقتراح تعديل نظام الجامعات والأخذ بنظام القدرات والإمكانات الشخصية وتحديد أعداد المقبولين في كافة التخصصات بحجم الطلب المتوقع في المستقبل ليتوافق عددهم مع حاجة الاقتصاد، وكذلك التوسع في إنشاء مراكز التدريب لتزويد الخريجون بالقدرات والمهارات المطلوبة في سوق العمل وتطوير المناهج الدراسية وتقديم التسهيلات للخريجين الراغبين في إقامة المشروعات الصغيرة. (أبو زيد، ٢٠١٠)

وإضافة إلى ذلك، فإن الدراسة "المهدى وسويلم، ٢٠١٤" بعنوان (استراتيجية مقترحة لتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة) وهدفت إلى تقديم إستراتيجية مقترحة لتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل بمصر، وفي إطار هذا الهدف العام سعى البحث إلى التعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة لربط مخرجات التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل، وتحليل البيئة الداخلية للجامعات المصرية وما بها من نقاط قوة وضعف، والبيئة الخارجية وما بها من فرص وتهديدات مؤثرة على ربط مخرجات التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل في مصر. استخدم البحث المنهج الوصفي، بالاستعانة بأسلوب التحليل الرباعي (SOWT Analysis) وتمثلت أداة البحث في استمارة تقييم عناصر البيئة الداخلية والبيئة الخارجية المؤثرة على ربط مخرجات التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل في مصر، وتوصلت إلى استراتيجية مقترحة لتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل بمصر. (المهدى وسويلم، ٢٠١٤)

كذلك دراسة "البهنساوي، ٢٠١٨" وعنوانها (المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل: دراسة على عينة من الخريجين بالحضر) وهدفت الدراسة إلى وصف

وتحليل مشكلة عدم الموازنة أو التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، وتقديم رؤية لتطوير ثقافة العمل لدى الشباب بما يحقق التنمية المستدامة للخريجين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت أداة استبانة لتقييم مدى الموازنة من وجهة نظر الخريجين بمحافظة القاهرة والجيزة على عينة عمدية من الشباب قوامها (٥٠٦) من خريجي الجامعات ممن لا يتجاوز الـ ٣٥ عاماً ويعمل بالقطاع الحكومي أو الخاص، وتوصلت الدراسة إلى عدم قدرة التعليم الجامعي الحكومي على تأهيل الخريجين لسوق العمل وقد يرجع ذلك إلى أن كل ما يقدم من البرامج الدراسية لا يتوافق مع متطلبات سوق العمل، وحاجة سوق العمل للكليات العملية، وأن البلد في حاجة أكبر للتعليم العملي أكثر من النظري. (ليلى البهنساوي، ٢٠١٨)

ودراسة " قاسم، ٢٠٢١" وعنوانها (سوق العمل أهدر جودة التعليم: دراسة نقدية لخطاب عدم موازنة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل في مصر) والتي هدفت إلى التعرف على واقع سوق العمل في مصر ومحددات سوق العمل ومخرجاته، والتعرف على واقع مخرجات المتعلمين في سوق العمل، وتوصلت إلى تهافت حلول خطاب الموازنة، لأن تحقيق الموازنة تعني إغلاق كافة البرامج التعليمية الجامعية فالوظائف متدنية الجودة في سوق العمل لا تتطلب شيئاً من مهارات خريجي الجامعات، وأن ثلثي الوظائف المتاحة للخريجين تأتي من قطاع العمل الخاص غير الرسمي منخفض الجودة فيما يقدمه من فوائد وما يطلبه من مهارات فهل يعنى ذلك إغلاق تلك البرامج الجامعية، كذلك مبالغة أصحاب العمل في تقدير المهارات الاجتماعية والشخصية والتقليل من أهمية المهارات المعرفية والقاعدة المعرفية التخصصية، وإن اكتساب المهارات مسؤولية الفرد. (قاسم، ٢٠٢١)

وفي هذا الصدد أشارت دراسة " البرادعي و قدرى، ٢٠٢٢" بعنوان (سد فجوة مهارات التوظيف في التعليم العالي في مصر) وهدفت إلى معرفة أفضل السبل لسد فجوة مهارات التوظيف لخريجي الجامعات في مصر، واستند البحث إلى منهجية بحثية كيفية تستفيد من وفرة البيانات الأولية التي جمعها مشروع المراكز الجامعية للتطوير المهني، من خلال (٤٧) من مناقشات المائدة المستديرة تم إجراؤها مع أصحاب المصالح المعنيين،

في (٩) جامعات وفي (٨) محافظات، إلى جانب نتائج (٤١) مسح للشركات قام المشروع بتنفيذها أيضاً، و تعاني مصر من معدلات البطالة المرتفعة بين خريجي الجامعات؛ وتكمن المشكلة في أن أعداداً كبيرة من خريجي الجامعات غير مؤهلين لسوق العمل، لافتقادهم لعوامل الكفاءة أو المهارات أو السلوكيات أو المعرفة اللازمة. فهناك حالة من عدم التوافق الملحوظ بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي، ومتطلبات سوق العمل، وبالإضافة إلى ذلك، وفقاً لمناقشات مجموعات التركيز، ذكر أصحاب الأعمال وجود عدم توافق بين رغبات الخريجين وتطلعاتهم، وبين احتياجات أصحاب الأعمال وأصحاب المشروعات التجارية، فعلى سبيل المثال، يرغب الشباب في العمل كمحاسبين أو في مجال العلاقات العامة، في حين أن الشركات غالباً ما تطلب موظفي مبيعات، والكثير من الشباب لا يفضلون العمل في المبيعات. (البرادعي و قدرى، ٢٠٢٢)

كما أشارت دراسة " السيسي و أبو عاصى، ٢٠٢٣ " وعنوانها (دور الجامعات المصرية في إعداد طلابها وفق متطلبات سوق العمل الدولي: تصور مقترح) وهدف البحث إلى وضع تصور مقترح لتطوير دور الجامعات المصرية في إعداد طلابها وفق متطلبات سوق العمل الدولي؛ ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، الذي تم توظيفه في تحليل مفهوم سوق العمل الدولي وتحديد متطلباته، ووصف واقع دور الجامعات المصرية في إعداد طلابها وفق متطلبات سوق العمل الدولية وتفسيره، وتحليل أبرز الاتجاهات الحديثة وبعض الخبرات الأجنبية للجامعات المتقدمة في إعداد طلابها وفق متطلبات سوق العمل الدولية، وقد توصل البحث إلى عدة نتائج، من أهمها: أن أبرز متطلبات سوق العمل الدولية تتمثل في التوافق مع تحديات الثورة الصناعية الرابعة، والإعداد للمهن والوظائف المستقبلية، والمواطنة العالمية، واللغات الأجنبية، والتنافسية العالمية، وتطوير منظومة التدريب المهني، وجودة النظام التعليمي، كما عرض البحث للاتجاهات الحديثة، وأهم خبرات بعض الجامعات الدولية في إعداد طلابها لمتطلبات سوق العمل الدولية، وفي ضوء تشخيص الواقع والاتجاهات المعاصرة والخبرات العالمية، قدم الباحثان تصورًا مقترحًا لدور الجامعات المصرية لإعداد طلابها وفق متطلبات سوق

العمل الدولي، تضمن منطلقات التّصور المقترح، ومبرراته، وأسس، وغاياته، وأهدافه، ومتطلباته وآليات تنفيذه. (السيسي و أبو عاصي، ٢٠٢٣)

وفى ضوء ما سبق ذكره، يتوجب البحث عن آليات جديدة لمحاولة سد الفجوة بين مستوى خريجي الجامعات المصرية، ونوعية تخصصاتهم، ومستوى مهاراتهم، وبين احتياجات سوق العمل التنافسي من مهارات حديثة، الأمر الذي يتطلب البحث عن الاتجاهات الحديثة والنماذج الجديدة لجسر الفجوة فى بعض الجامعات والبلدان المشهود لها بالمواءمة بين مستوى خريجها، وحاجات ومهارات سوق العمل التنافسي.

مشكلة الدراسة

على الرغم من الجهود العديدة التى تبذلها الدولة المصرية فى الاهتمام بالتعليم عامة، والتعليم الجامعى بصفة خاصة؛ سعياً للارتقاء بمستوى خريجي الجامعات المصرية، ومحاولة الربط بين ما يمتلكه من إمكانيات ومهارات وبين احتياجات سوق العمل المحلى، إلا أن نتائج الدراسات سابقة الذكر تُشير إلى قصور مستوى خريجي الجامعات المصرية، وعدم امتلاكهم لمهارات، واحتياجات سوق العمل التنافسي، كذلك ارتفاع معدل البطالة بين خريجي الجامعات المصرية، فوفقاً للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام ٢٠٢٢م، بلغ إجمالي عدد خريجي الجامعات في عام ٢٠٢٠/٢٠١٩ في مصر ٤٨١ ألف خريج، منهم ٤٥١ ألف من خريجي الجامعات الحكومية، وما يقرب من ٣٠ ألفاً من الجامعات الخاصة، وقد بلغت آخر نسبة لإجمالي البطالة لعام ٢٠٢٢ في مصر ٧.٤٪، كما بلغت نسبة البطالة بين خريجي الجامعات ١٥.٧٪ في عام ٢٠٢٠، وفي الوقت نفسه كانت البطالة بين الأميين وحاملي الشهادات التعليمية المتوسطة أقل كثيراً خلال العام نفسه، حيث بلغت ٢.٨٪ بين الأميين، و ٤.٤٪ بين من يستطيعون القراءة والكتابة فقط، و ٦٪ بين الحاصلين على شهادات تعليمية دون المتوسط، و ٧٪ بين الحاصلين على شهادات تعليمية متوسطة، وتعد فجوة مهارات التوظيف مشكلة لا تتفرد بها مصر فقط، ولكنها مشكلة متكررة، على مر العصور، وعلى مستوى العالم، وعبر مختلف التخصصات، فضلاً عما يُلاحظ من ارتفاع معدل الالتحاق بالتعليم العالي بنسبة ٤٠٪ بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٧ في الجامعات

الحكومية. ومع ذلك، فإن هذه الزيادة في معدلات الالتحاق تبتعد عن الالتحاق بمجالات العلوم، والتكنولوجيا، والهندسة، والرياضيات، وهي لبنات بناء اقتصاد المعرفة، وأساس صناعة التكنولوجيا المتقدمة والعمال ذوي المهارات العالية؛ وهو ما ينتج عنه الزيادة السنوية في مجموعات المشاركين في القوى العاملة الذين هم إما: خريجو الجامعات (أكثر من ٨٥٪ متخصصون في مجالات غير العلوم، والتكنولوجيا، والهندسة، والرياضيات)، أو: خريجون ذوي مهارات متوسطة المستوى، موصومون بالعار المجتمعي بسبب تدني تحصيلهم الأكاديمي. (Elhamedi,2019)

وبالإضافة إلى ما أشار إليه تقرير الوكالة الأمريكية (USAID) لعام ٢٠٢٤م بعنوان (أهم تحديات سوق العمل المصري وبعض مقترحات كيفية التعامل معها) لأهم ١٠ تحديات على رأس أولويات سوق العمل المصري: فجوة المهارات، متطلبات القطاع الخاص إحلال التدريب داخل العمل "on the job training" محل التعليم، التحديات المؤسسية الخاصة بسوق العمل، وطبيعة سوق العمل المدفوعة بالعرض. (المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٢٤)

الأمر الذي يفرض ضرورة البحث عن آليات لمواجهة بطالة المتعلمين، وذلك من خلال النظر في الاتجاهات الحديثة لتمكين خريجي الجامعات المصرية من مهارات سوق العمل التنافسي .

وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

- ١- ما المهارات الجديدة لسوق العمل التنافسي الحالي؟
- ٢- ما الاتجاهات الحديثة لتمكين خريجي الجامعات من مهارات سوق العمل التنافسي؟
- ٣- ما التصور المقترح لتمكين خريجي الجامعات المصرية من مهارات سوق العمل التنافسي ؟

أهداف الدراسة

يهدف البحث الحالي إلى وضع تصور مقترح لتمكين خريجي الجامعات المصرية من مهارات سوق العمل التنافسي في ضوء الاتجاهات الحديثة، وذلك من خلال تحليل

مهارات سوق العمل التنافسي وتحديدها، وإلقاء الضوء على الاتجاهات والنماذج الحديثة فى تمكين خريجي الجامعات من مهارات سوق العمل التنافسي.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية فى بعض الأمور لعل من أبرزها ما يلي:-

- ١- يمكن أن تفيد مخطى ومسؤولى التعليم الجامعى فى مصر من التصور المقترح لتمكين الخريجين من مهارات سوق العمل التنافسي.
- ٢- لكونها تعد محاولة لسد الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعى المصرى، واحتياجات سوق العمل الحالى.
- ٣- كذا لكونها آلية لمواجهة ظاهرة بطالة المتعلمين، ولا سيما من خريجي الجامعات المصرية.

مصطلحات الدراسة

يمكن تعريف "مهارات سوق العمل " بأنها: " جُملة الممارسات والأداءات التي يتطلبها سوق العمل التنافسي الحالى أن تتوافر في الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف الجديدة المرتبطة بهذه الأداءات " .

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على خريجي الجامعات المصرية الحكومية، ولم تتضمن خريجي الجامعات الخاصة أو الأهلية، كذلك اقتصرت على بعض الاتجاهات الحديثة لتمكين خريجي الجامعات من مهارات سوق العمل التنافسي فى بعض الدول المشهود لها عريية وأجنبية.

منهج الدراسة، وخطواتها

وفقاً لطبيعة المشكلة موضوع الدراسة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي؛ وذلك من خلال مجموعة من الخطوات التي تتمثل فيما يلي:-

- ١- تحليل الأدبيات التي تناولت موضوع مهارات سوق العمل التنافسي؛ للتعرف على المفهوم، وأبرز الوظائف الجديدة التي تتطلب تلك المهارات، وتحديد أهم مهارات سوق العمل التنافسي الحالي.
- ٢- استقراء وتحليل لأبرز الاتجاهات الحديثة لتمكين خريجي الجامعات من مهارات سوق العمل التنافسي.
- ٣- التوصل لتصور مقترح لتمكين خريجي الجامعات المصرية من مهارات سوق العمل التنافسي.

المحور الأول: مهارات سوق العمل التنافسي

مفهوم "مهارات سوق العمل":

في اللغة العربية كلمة مهارات جمع مفرد لها مهارة، و "مهارة" من الفعل "تَمَهَّرَ": أى حذق فيه، فهو متمهر. (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٨)، و "المهارة" تعني: القدرة على أداء عمل بحذق وبراعة. (<http://www.almaany.com/ar/dic/ar-ar>) وفى اللغة الإنجليزية "مهارة" " *skill* " تعنى: القدرة على القيام بنشاط أو عمل بشكل جيد نتيجة ممارسته. (Mcintosh,2013)

ويقصد بال " مهارة " فى معجم المصطلحات التربوية والنفسية : بمعنى السهولة والدقة فى إجراء عمل من الأعمال، كما تعني القيام بعملية معينة بدرجة من السرعة والإتقان مع اقتصاد فى الجهد المبذول، وهى تنمو نتيجة لعملية التعليم.(شحاته و النجار، ٢٠٠٣)

أما " سوق العمل " تعنى فى اللغة العربية : حالة العرض والطلب على وظائف أو تخصصات معينة، التى تحدد على أساسها الأجور وشروط العمل.(جرجس و حناله، ٢٠٠٤)

وجاءت "سوق العمل" فى اللغة الإنجليزية "labor market" بمعنى: توفير الأفراد الراغبين والقادرين على العمل فى بلد أو منطقة معينة. (Mcintosh,2013)

كما تعني: عدد الأشخاص المتاحين للعمل نسبة إلى عدد الوظائف المتاحة. (<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/labour-market?>)

ويُعرف " سوق العمل " بأنه: دائرة للتبادل الاقتصادي، يبحث فيها الأفراد الراغبون في العمل عن الوظائف، ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يُمكنهم شغل الوظائف الشاغرة. (الرشيدي، ٢٠١٥)

مما سبق يمكن تعريف مهارات سوق العمل بأنها: " جُملة الممارسات والأداءات التي يتطلبها سوق العمل التنافسي الحالي أن تتوفر في الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف الجديدة المرتبطة بهذه الأداءات ".

ولقد أدت الهيمنة التقنية في العصر الحالي إلى تغيرات عديدة في حياة الإنسان منها اختفاء مهن وظهور مهن أخرى جديدة، كما أن المهن والوظائف المستقبلية لا تعتمد على المجهود البدني بقدر ما تعتمد على المهارات، وقد أثرت ثورة المعلومات والاتصالات على زيادة الانتاجية، فاخفت الوظائف التي لا تتطلب مهارات في الصناعات الثقيلة، كما تؤدي الطبيعة الجديدة للعمل إلى زيادة الحاجة الي أصحاب المهارات المُلمين بالتقنيات الحديثة والقدرات المتقدمة. (هلال، ٢٠٢٠)

ومن أهم وظائف المستقبل المرتبطة بالتقدم التكنولوجي والمتوقع انتشارها : مُبرمجو ومُشغلو ومُراقبو الروبوتات، علماء ومُستخرجو ومُحققو ومُحللو البيانات، مُوظفو مركز قيادة الطائرات بدون طيار، خبراء الصحة الشخصية، مدربي ومشرفو قدرات الذكاء الاصطناعي، كما أشار تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لبعض الوظائف المستقبلية ومن أهمها: مطور تطبيقات ذكية، أخصائي بيانات، أخصائي نانو تكنولوجي، أخصائي ذكاء اصطناعي، أخصائي كمبيوتر. (منتدى الرياض الاقتصادي، د.ت)

كذلك بعض الوظائف الجديدة مثل: وظائف الطباعة ثلاثية الأبعاد، وظائف إنترنت الأشياء، ووظائف أماكن كبار السنن (محمد سعدالدين، ٢٠١٨ : ٢١-٣٣)

وفي هذا الصدد أشار تقرير وظائف المستقبل ٢٠٤٠ أن بحلول عام ٢٠٤٠ ستنتشر قطاعات جديدة منها الروبوتات، البيانات الضخمة، خبراء في الصحة الشخصية، أنظمة الذكاء الاصطناعي المعززة للبشر(الموظفين المستقلين)، النقل ذاتي للقيادة، تكنولوجيا البلوكتشين، العملات الرقمية المشفرة، قطاع الفضاء، توليد الطاقة عن طريق الاندماج النووي، الطب الجينومي، أنظمة التنقل الذكي عبر الأنابيب.(الكعبي، ٢٠٢١)

ولم يأتِ ظهور الذكاء الاصطناعي بثورة في كيفية التفاعل مع التكنولوجيا فحسب، بل أنه غيّر أيضًا مشهد وظائف المستقبل ٢٠٣٠ بشكل كبير، مع قيام الشركات بشكل متزايد بدمج الذكاء الاصطناعي في عملياتها، يزداد الطلب على المهنيين المهرة القادرين على تطوير وإدارة وتفسير تقنيات الذكاء الاصطناعي، هذا التحول ضروري لفهم مشهد سوق العمل لعام ٢٠٣٠، حيث ستسيطر المهن المرتبطة بالذكاء الاصطناعي. ومنها : خبير الذكاء الاصطناعي، عالم البيانات، وظائف الطاقة المستدامة، مهندس الطاقة المتجددة، عالم البيئة، مطور الواقع الافتراضي، مستشار البلوكشين، محلل الأمن السيبراني، ومن المهن الطبية الأكثر طلبًا في المستقبل: أخصائي الطب عن بعد، مستشار جيني. (وظائف المستقبل ٢٠٣٠ ال ١٠ الأكثر طلبًا، eduhup21.com)

كما أشار تقرير عام ٢٠٢٣م عن مستقبل الوظائف: يتوقع بحلول عام ٢٠٢٧م أن تشهد ٢٣% من الوظائف الحالية تغييرات ملحوظة، وسيترجم ذلك بخلق ٦٩ مليون وظيفة جديدة، واستبعاد ٨٣ مليون وظيفة أخرى، كما أشار إلى أن التحول للأخضر، أو ما يعبر عنه بالانتقال إلى الاقتصاد الأخضر، الذي سيوفر فرص وظائف جديدة مثل: مهندس الطاقة المتجددة، وتركيب الطاقة الشمسية، ومهندس الأنظمة، بالإضافة إلى اعتماد التكنولوجيا سيؤدي إلى عديد من فرص العمل ومن أهم الوظائف الجديدة: أخصائي الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي، أخصائي الاستدامة، ومحلل ذكاء الأعمال، وأخصائي أمن المعلومات، كما يتوقع أن تنمو مجالات التعليم والزراعة والتجارة الرقمية.

(<http://www3.weforum.org/doc/wef-future-of-job-2023-news->)

([release-ar.pdf](http://www3.weforum.org/doc/wef-future-of-job-2023-news-))

ولعل من أهم مهارات سوق العمل التنافسي المطلوبة لمهن ووظائف المستقبل: الإبداع ، الريادة، تحليل المعلومات، مهارات رقمية، التفكير التحليلي والابتكاري، حل المشكلات المعقدة، الإبداع والمبادرة، الذكاء العاطفي. (منتدى الرياض الاقتصادي، د.ت) وتأسيسًا على ماسبق، فإن التقنيات الحديثة إذ ساهمت في توفير فرص عمل ووظائف جديدة، كالتجارة الرقمية، ومختصي التحول الرقمي، ومختصي التسويق الرقمي، إلا أنها سببت تراجع لبعض الوظائف، كالسكرتارية، وموظفي شبائيك البنوك والصرافة،...

وغيرها من الوظائف، كما يتوقع أن التفكير، والتواصل، والتنسيق، وغيرها من الصفات التي تميز البشر عن الآلات أكثر قابلية للأتمتة في المستقبل؛ حيث يتوقع اعتماد الذكاء الاصطناعي، وعليه ينبغي على الحكومات والمؤسسات دعم عملية الانتقال نحو وظائف الغد من خلال الاستثمار في التعليم وإعادة تأهيل المهارات التي من شأنها أن تضمن أن يكون العنصر البشري محور وظائف الغد بدلاً من الآلة، فضلاً عن توجيه التدريب وتنمية المهارات نحو المهارات البيئية؛ لتحقيق أهداف المناخ، والتركيز على المهارات المعرفية، ومهارات التفكير النقدي، والتفكير الإبداعي.

ويؤكد ما سبق ما توقعه تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي عن الوظائف المستقبلية لبعض المهارات الضرورية في مكان العمل في المستقبل منها: حل المشكلات المعقدة، التفكير النقدي، الإبداع، إدارة الموارد البشرية، التنسيق مع الآخرين، الذكاء العاطفي، صناعة القرار، توجيه الخدمات، التفاوض، المرونة المعرفية. (world economic forum, 2016)

وفي الإطار ذاته أشار تقرير (البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم) الذي هدف إلى توفير إطار شامل لإصلاح التعليم بدءاً من الروضة وحتى الصف الثاني عشر حيث تستطيع الوزارات والجهات المعنية تبنيها لتطوير حلول شاملة لإعداد الشباب للدخول في سوق العمل، وأضاف أن مهارات القرن ال ٢١ الأكثر أهمية بالنسبة للدول العربية تشمل على خمس فئات وهي كالاتي: (تقرير البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم، ٢٠١٤)

١- مهارات ريادة الأعمال:

وتشمل ثقافة ريادة الأعمال (عمليات ريادة الأعمال، وصفات /سلوك رواد الأعمال)، وثقافة الأعمال التجارية (الإدارة المالية، إدارة الموارد البشرية، الإدارة الاستراتيجية، إدارة المعلومات، إدارة التسويق، إدارة العمليات والتشغيل، إدارة المخاطر)، ومهارات التفكير والتحليل والمهارات الشخصية للقرن ال ٢١ (التفكير النقدي والتحليلي، العمل ضمن فريق، القيادة، التفكير الإبداعي والمبتكر، الاستباقية والاستقلال، دافعية لتحقيق الأهداف، المسؤولية الاجتماعية).

ولكى تتجح أى فكرة ريادية تحتاج إلى توافر بعض المهارات الشخصية فى رواد الأعمال ومنها: (وزارة التعليم العالى والبحث العلمى بالعراق، د.ت)

أ- **مهارة إدارة الموارد المالية:** إدارة الملف المالى وكيفية التصرف بالنقود أمر ضرورى لنجاح أى فكرة ريادية! فالمشاريع فى البداية يجب أن يتم الصرف عليها والانفاق عليها بحذر وصولاً إلى الوقت الذى تبدأ فيه هذه المشاريع بتغطية تكاليفها ثم جنى الأرباح؛ لذا يجب أن يتمتع ريادى الأعمال بمهارة إدارة المال والحسابات والتوفير.

ب- **مهارة إدارة الوقت:** الوقت لا يقل أهمية عن المال، لذا يجب أن يمتلك ريادى الأعمال مهارة إدارة الوقت والتحكم بالوقت؛ من خلال تحديد الأولويات وكيفية إدارة الوقت المتاح فى إنجاز المهمات المحددة، والتي يجب أن يتم إنجازها ضمن مدة زمنية متفق عليها مع العملاء أو الزبائن.

ت- **مهارة إدارة الموارد البشرية:** إدارة الموظفين والتعامل معهم وضبط المشاكل والمشاحنات التى قد تنشأ بينهم تتسبب بنجاح المشروع الريادى واستثمار الطاقة والجهد فى الإنجاز بدلاً من المشاكل الشخصية بين الأفراد.

ث- **مهارة ضبط النفس:** ليتمكن ريادى الأعمال من إدارة مشروعه بشكل ناجح يجب أن يكون قادراً على ضبط نفسه، وإدارة انفعالاته وخاصة تحت تأثير الضغوطات والتحديات.

ج- **مهارة اختيار الموظفين المبدعين:** اختيار الموظف المبدع الأمين فى عمل، والحريص على تطوير نفسه، وقدراته ومهاراته من أهم أركان نجاح أى مشروع ريادى.

ح- **مهارة التدريب:** تتطلب ريادة الأعمال العمل بشكل دائم على التعلم والتطوير والتحسين؛ لذا يجب أن تتوفر مهارة التدريب والتعلم لدى ريادى الأعمال.

خ- **مهارة التخطيط:** العمل دون تخطيط مدروس بعناية لن ينتج عنه سوى بذل الكثير من الجهد وهدر الكثير من المال دون تحقيق النتائج المرجوة؛ لذا مهارة التخطيط وإدارة الأزمات ضرورية لنجاح أى مشروع ريادى.

د- مهارة التسويق والإقناع: امتلاك الفرد لمهارة الإقناع والتسويق تتيح له الدخول على أسواق ومشاريع جديدة، و توسع من خلالها عمله، وتحقق أرباحا أكثر.

١- مهارات المسار المهني:

وتشمل مهارات السعى للحصول على وظيفة مثل: الكتابة الفاعلة للسيرة الذاتية، البحث عن وظيفة، مهارات إجراء المقابلة، المعرفة بمسارات المستقبل المهني. ومن المهارات المهنية أيضًا التي ينبغي أن يتمتع بها الخريجين : مهارات المرونة والتكيف، مهارات المبادرة والتوجيه الذاتي، مهارات التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات، مهارات الإنتاجية والمساءلة، مهارات القيادة والمسؤولية. (عبدالعزیز و خلف و الصفتی، ٢٠٢٣)

٢- المهارات الشخصية:

وتتضمن مهارات الاتصال/ والتواصل، العمل ضمن فريق والتعاون، مهارات القيادة وصنع القرار، التأقلم مع التغيير، الإدارة الذاتية، الثقة بالنفس، الذكاء العاطفي، إدارة الوقت، المظهر المهني، أخلاقيات العمل، الدافعية والحماس والمواقف الشخصية نحو بيئة العمل، تقدير التنوع والاختلاف نحو بيئة العمل.

٣- المهارات الرقمية:

وتشمل مهارة المعرفة الرقمية، الطباعة، مهارات الإنترنت، التمكن من العمل على برامج مايكروسوفت، المعرفة المعلوماتية، المعرفة بوسائل الإعلام الرقمية.، كما تشمل القدرة على التعامل مع تقنيات الذكاء الاصطناعي، ومهارة البحث عن المعرفة عبر المصادر الرقمية.

ومن المهارات الرقمية الأساسية المطلوبة في سوق العمل: التعامل مع الحواسيب والبرمجيات والإنترنت، وفهم أساسيات التصفح والبحث على الويب، ومهارات الاتصال الإلكتروني وإدارة البريد الإلكتروني، والقدرة على إنشاء المستندات الرقمية وتحريرها ومشاركتها، وفهم أمان المعلومات والخصوصية والتصدي للتحديات الأمنية عبر الإنترنت. اذ تكمن أهمية المهارات الرقمية الأساسية في تمكين الأفراد من المشاركة الفعالة في المجتمع الرقمي والاستفادة من الفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل

الحدي، وتشمل (برامج الأوفيس من شركة مايكروسوفت، إدارة البريد الإلكتروني بمهارة، إدارة الملفات على السحابة، مشاركة الملفات مع الآخرين، إجادة استخدام برامج التصميم وتحرير الصور والفيديو، استخدام التقنيات المكتبية كالتابعة والماسح الضوئي، استخدام الذكاء الاصطناعي وذكاء الأعمال، برامج إدارة المشاريع، القدرة على استخدام منصات الاتصال والأعمال، والتسويق الرقمي، ومهارات رقمية برمجية، وعلم البيانات، واستخدام لغات البرمجة، وتطوير تطبيقات الويب. (وزارة التعليم والبحث العلمي بالعراق، د.ت)

٤- مهارات التفكير والتحليل:

وتتضمن التفكير النقدي والتحليلي، حل المشاكل، التفكير الإبداعي والمبتكر، الاستنتاج اللفظي، ويتألف التفكير الإبداعي من مجموعة قدرات، أو عناصر تتمثل في الطلاقة، المرونة، الأصالة، التفاصيل، الحساسية للمشكلات، ومن سماته: أنه يستند إلى الخيال، وبالتالي يتطلب قدرات تخيل بعيدة عن الواقع، ويتعد عن التفكير المنطقي إذ لاتحكمه قواعد المنطق. (النعيمي، ٢٠١٤)

وفي هذا الصدد، تبحث معظم الشركات في مصر عن أفراد يتمتعون ببعض السمات السلوكية مثل الديناميكية، والفضول، والمرونة: فعلى سبيل المثال: تقوم شركة بيبسيكو مصر في المقام الأول بتقييم المرشحين بناءً على عديد من المهارات والصفات التي تشير إلى إمكاناتهم على المدى الطويل للنمو في المنظمة مثل: الفضول والاهتمام بالتعلم، وتوفير دعم الأقران، إظهار الذكاء العاطفي، والمرونة، وإدارة العلاقات القوية، والتركيز على النتائج، والقدرة على النظر على نطاق واسع في احتياجات المنظمة، كما تقول مديرة الموارد البشرية نانيس فهمي،. وأضاف التقرير بعض السمات مثل السرعة، والكفاءة الوظيفية، وعدد من المهارات الأساسية مثل التفكير النقدي، والمبادرة في التصرف بدل من الرجوع للتعليمات والتوجيهات، كذلك التكيف السريع مع بيئة العمل، وتحمل المسؤولية، والمهارات التقنية والبرمجة، وضرورة إتقان المهارات اللغوية؛ كاللغة الانجليزية، والفرنسية، فضلاً عن اللغة العربية، والعمل في فريق، إتقان مهارات البحث، والتطبيق العملي للمعرفة النظرية. (Which skill sets does the Egyptian labor force look for in fresh graduates, 2022)

ويؤكد ما سبق تقرير المركز الثقافي المصري أن المهارات الأساسية التي يحتاجها الخريج للمنافسة في سوق العمل الحديث هي:

(The essential skills you need to compete in today's modern job market, 2020)

١- **مهارات الاتصال:** ازدادت الحاجة إلى مهارات الاتصال ومهارات التعامل مع الآخرين، في سوق العمل خاصة مع ارتفاع عدد الشركات التي تختار تنسيق العمل من المنزل بسبب انتشار وباء *Covid-19*، وتعد القدرة على التواصل بفعالية مهارة لا بد منها في العالم الحديث، داخل مكان العمل وخارجه. إنها أيضًا مهارة يتم اختبارها بواسطة القائم بإجراء المقابلة كجزء من اختبار المهارات الشخصية الخاص به، و إن امتلاك القدرة على إقامة العلاقات، والاستماع بانتباه إلى المحادثة التي تدور حول الفرد والرد بطريقة تجعله متميزًا وتوصيل الرسائل بطريقة احترافية ودقيقة، ليس فقط من الأسباب التي تجعله معترفًا بعمله ولكن أيضًا السبب الرئيسي وراء ترشيحه لفرصة جيدة.

ويقصد بالتواصل في مجال العمل: كيفية التعامل مع المشرفين على العمل والزملاء في العمل بلطف، وكذلك التعامل مع المتعاملين مع المؤسسة بأسلوب سلس، من خلال التحدث بطلاقة. والقدرة على الاستماع والتفهم، تكوين علاقات اجتماعية ناجحة ؛ ومن ثم تعتبر هي القدرة على التفاعل والتعامل مع الآخرين، وهي عملية توصيل ونقل الأفكار والمعلومات من طرف لآخر بشكل مفهوم وباستخدام وسيلة مناسبة، من أجل تحقيق هدف معين. الأبحاث العلمية الحديثة تقول إن نجاح الإنسان في عمله وفي حياته الشخصية مرهون بقدرته على الاتصال، وقد أثبتت الأبحاث أن ٨٥% من النجاح يرجع إلى مهارات وفنون الاتصال، بينما ١٥% فقط من النجاح يرجع إلى المعرفة بالعمل والتمكن، من التخصص. (يوسف، ٢٠٢٢)

٢- **التكنولوجيا الأساسية ومهارات الكمبيوتر:** في عالم اليوم، أصبحت معظم جوانب مكان العمل، إن لم يكن جميعها، رقمية ويتم تنفيذها باستخدام كمبيوتر محمول أو كمبيوتر مكتبي، ويقصد بالمهارات التكنولوجية الأساسية هو الفهم الجيد والسيطرة على حزمة Microsoft Office بما في ذلك Word و Excel و Powerpoint والباقي، والحلول المختلفة التي تقدمها Google مثل مستندات Google، والأوراق، والشرائح،

Gmail، إن القدرة على التواصل مع فريق العمل عبر الدردشة وتطبيقات المراسلة الأخرى ستكون مفيدة أيضاً لتلك التحديثات والاستجابات السريعة.، كما إن الفهم الجيد لمنصات التواصل الاجتماعي المختلفة مثل Facebook و Instagram و Snapchat سوف مطلوبة لأولئك الذين يخططون لممارسة مهنة في مجال التسويق الرقمي.

٣- **مهارات حل المشكلات والتفكير النقدي:** إن امتلاك القدرة على التفكير بسرعة والتكيف مع التعديلات السريعة والمساهمة بحلول مفيدة للشركة، يؤدي بدوره إلى زيادة قيمة الفرد، ويظهر مهاراته التحليلية وقدرته على حل المشكلات بسرعة وفعالية.

ويقصد بمهارة حل المشكلات: (وزارة التعلم العالي والبحث العلمي بالعراق، د.ت)

العمليات التي يقوم بها الشخص مستخدماً ما يملكه من معارف ومعلومات ومهارات سابقة من أجل حل مشكلة طارئة ليست متوقعة، و القدرة على تحليل الحالة ثم تشكيل أو وضع حلول قابلة للتطبيق، كما أن حل المشكلة هو أداة، ومهارة، وعمليات، هي أداة: كونها تساعد على حل مشكلة فورية أو تحقيق هدف معين، وهي مهارة لأن تعلمها يُمكن من إستخدامها بشكل متكرر، وهي تشبه إلى حد ما القدرة على ركوب الدراجة، أو احتساب الأرقام أو التحدث بلغة معينة، و هي عملية لأنها تتضمن إتخاذ عدد من الخطوات، وتتضمن مهارة حل المشكلة عدد من الخطوات تشمل: تشخيص المشكلة، ثم استكشاف المشكلة، ثم وضع الأهداف، ثم البحث عن البدائل، ثم تحديد الحلول الممكنة، ثم تنفيذ الحلول الممكنة ثم التقييم.

٤- **المهارات التنظيمية ومتعددة المهام:** لعل معظم الهيئات و الشركات والكيانات تتضمن شكلاً من أشكال الاختبار لقدرة الفرد على تعدد المهام.

كما صنفت دراسة "عبدالنواب سيد عيسى" المهارات إلى قسمين مهارات ناعمة ومهارات صلبة، بالنسبة للمهارات الناعمة وتشمل كل المهارات التي تبتعد عن المهارات الأساسية والتقنية لأداء المهام والتي تتبع من الشخص ذاته كموهبة خاصة به أو البحث عن الصفات الخاصة بشخصية هذا الفرد وتنميتها لاستغلالها في إنجاز الأعمال وهي مهارات يجب أن يمتلكها الطالب الباحث عن عمل بغض النظر عن مجال تخصصه لأنها تتعلق بالأداء والعلاقات والتجارب مع الآخر، وهي تبنى على الصفات الشخصية، وهي مهارات

تحتاج إلى تدريب وتنمية مثل: التواصل، التنظيم والتخطيط، القدرة على العمل ضمن فريق، التأقلم والمرونة، التفكير الناقد والقدرة على التطوير، إدارة الأزمات، الاحتراف، التفاوض، أما المهارات الصلبة: تتعلق باكتساب المؤهلات الفنية، والمهنية المرتبطة باختصاص معين. (يوسف، ٢٠٢٢)

٥- مهارة التعلم مدى الحياة:

وتعرف بمهارة التعلم المستمر، وتعني الاستمرارية في تطوير المهارات، والمعرفة على مر الزمان، والاستفادة من جميع المصادر المتاحة في تحسين المهارات، واكتساب مهارات جديدة، وترتبط بها عدة صفات منها: القدرة على التعلم الذاتي، الفضول والاستكشاف، استخدام تقنيات التعليم، الانفتاح، القدرة على التكيف.

(<https://horizon-edu.com/blog>)

٦- محو الأمية للبيانات:

من أهم مهارات سوق العمل ٢٠٣٠ محو الأمية تجاه البيانات، فلن يكتفي سوق العمل المستقبلي بقدرة الفرد المحدودة في استخدام التكنولوجيا الرقمية، بل يجب أن يكون قادرًا على قراءة البيانات وفهمها وتحليلها، ولا يقتصر محو الأمية تجاه البيانات على ذلك فقط بل القدرة أيضًا على تحري الصحة وراء أي بيانات بدلاً من مجرد السير وراء معلومات بشكل أعمى، ولاسيما بعد أن أصبحت البيانات واحدة من أهم أصول الأعمال وأكثرها قيمة بالنسبة لمعظم الشركات والمؤسسات.

٧- محو الأمية الرقمية:

مع حلول القرن ال ٢١ أصبح لفظ أمي لا يقتصر فقط على أولئك ممن يجهلون القراءة والكتابة بل أصبح يطلق أيضًا على الأشخاص الجاهلين بالعالم الرقمي الذي استطاع أن يغزو كافة أنحاء العالم، وتتمثل محو الأمية الرقمية في القدرة على استخدام التكنولوجيا الرقمية المتمثلة في الأجهزة والتطبيقات والبرامج بطريقة مضمونة وآمنة للتمكن من الوصول إلى المعلومات وفهمها بشكل جيد والقدرة على تقييمها ونشرها على كافة المنصات. (<http://milunir.com/labor-market-skills>)

المحور الثاني: الاتجاهات الحديثة لتمكين خريجي الجامعات من مهارات سوق العمل التنافسي

تتنوع الاتجاهات الحديثة لتمكين الخريجين وطلاب الجامعات من مهارات سوق العمل التنافسي، وفيما يلي شكل توضيحي لأبرز تلك الاتجاهات:



شكل (١) الاتجاهات الحديثة لتمكين خريجي الجامعات من مهارات سوق العمل التنافسي

أولاً: اتجاه الاستثمار في التعليم الجامعي

أن الاستثمار في التعليم الجامعي يعد أحد أهم الأشكال التي تتلاءم مع احتياجات سوق العمل، حيث يعد التعليم الجامعي في هذه الحالة-في حد ذاته-جزءاً لا يتجزأ من سوق العمل، حيث يمكنه أن يوفر فرص عمل مباشرة لمخرجاته، فضلاً عن العوائد الاقتصادية المرتفعة لهذا النمط من الاستثمار في التعليم، وبالذات إذا ما تم اعتباره بمثابة سلعة ومن الممكن تصديرها للخارج من خلال برامج التعليم عن بعد أو بإنشاء فروع للجامعات في الخارج، بما يضمن إتاحة فرص عمل ذات دخول مناسبة لخريجي ومنسوبي تلك الجامعات، ومن أبرز نماذج الاستثمار في التعليم الجامعي: الجامعات الربحية، والجامعات التجارية، والجامعات المنتجة، وجامعات ريادة الأعمال. (السيسي و أبو عاصي، ٢٠٢٣)

وفيما يلي عرض لنموذج ريادة الأعمال ببعض جامعات الدول المتقدمة

مفهوم ريادة الأعمال

من المعروف أن هناك اختلافات بين الباحثين في تفسير وتصنيف مفهوم ريادة الأعمال، ويمتد هذا الاختلاف أيضاً لمفهوم التعلم الريادي من حيث تفسيره، وكذلك من حيث خصوصيته، ففي المملكة المتحدة يُطلق على التعلم الريادي *enterprise education*، وهو يركز بشكل أوسع على تنمية الفرد في الجوانب الشخصية، والعقلية، والمهارات في حين تستخدم الولايات المتحدة الأمريكية مصطلح *entrepreneurship education* والذي يعني التركيز على السياق المحدد لإنشاء مشروع وعمل الفرد لحسابه الخاص، كما استنتجت أركيلا من خلال دراستها في عام ٢٠٠٠م بعنوان (التعلم الريادي: رسم خرائط للمناقشات في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وفنلندا) مفهوم أكثر شمولاً يوحد المصطلحين وأطلقت عليه التعلم الريادي (*Entrepreneurial Education*) وهو المصطلح الأكثر شيوعاً واستخداماً الذي يُشير إلى أنه عملية منظمة تقوم بتطوير المهارات الإدارية ومهارات العمل الحر وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار تحت إشراف مؤسسات تعليمية لتلبية احتياجات التشغيل للأعمال التجارية بجدارات معرفية

ومهارية وسلوكية، يقوم كذلك بتدريب الطالب وتأهيله لإكسابه مختلف المهارات اللازمة من جميع الجوانب المهارية والمعرفية والسلوكية ومهارات مختصة بسوق العمل. هذا، وقد حددت منظمة العمل الدولية واليونسيف تعريفًا إجرائيًا على أنه يشير إلى أدوار متعددة، حيث يشمل الطلبة والمؤسسة التعليمية والمجتمع، وعرفت مفهوم التعلم الريادي على أنه "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة." (المطيري، ٢٠١٩)

وتجدر الإشارة إلى تزايد الاهتمام باتجاه قيادة الأعمال والتعليم الريادي في عدد كبير من جامعات العالم المتقدم مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، وإنجلترا، وألمانيا، وكذلك الصين، ودول جنوب شرق آسيا، ومنها على سبيل المثال: فنلندا، وماليزيا، فضلًا عن بعض الدول العربية ومنها ما حققته مؤخرًا جامعة منوبة بدولة تونس التي احتفلت باعتمادها من قبل المركز الوطني البريطاني لريادة الأعمال في أفريقيا ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الذي يصنفها كجامعة مبتكرة وإبداعية، ومؤسسة تعليم عال سعت بنشاط دائم للابتكار في نهج عملها لتحقيق تغيير في هيكلها التنظيمي، ويخول لها العضوية في التحالف العالمي لريادة الأعمال، بالإضافة لكونها جامعة مبادرة على اعتبار توفيرها تكوينًا متعدد التخصصات، وتزويدها للطلاب بالمهارات اللازمة لتمكينهم من الانخراط في مجال ريادة الأعمال. (<http://babnet.com>, 30/6/2024).

ريادة الأعمال في ماليزيا:

في إطار السياسة الوطنية لريادة الأعمال ٢٠٣٠، يُنظر إلى ريادة الأعمال أيضًا باعتبارها نهجًا اجتماعيًا واعدًا للبلاد؛ بهدف مساعدة ماليزيا على أن تصبح مركزًا اقتصاديًا في آسيا بحلول عام ٢٠٣٠، وإدراكًا للدور الحاسم لريادة الأعمال في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، أعادت حكومة باكاتان هارابان (PH) تأسيس وزارة تنمية رواد الأعمال (MED) في ٢ يوليو ٢٠١٨، ومنذ ذلك الحين، كانت الوزارة تعمل بشكل استباقي على إعداد نظام بيئي شامل وملائم لريادة الأعمال لدعم الأجندة الاجتماعية

والاقتصادية للبلاد، وفي خلال عام من إعادة إنشائها، قدمت وزارة تنمية رواد الأعمال سياسة وطنية لريادة الأعمال تغطي فترة ١٠ سنوات (٢٠٢٠-٢٠٣٠)، والمعروفة باسم *NEP2030*. ستكون هذه السياسة بمثابة وثيقة استراتيجية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال في البلاد، بهدف نهائي يتمثل في إنشاء نظام بيئي شامل وملائم لريادة الأعمال لكي تصبح ماليزيا دولة ريادية مزدهرة بحلول عام ٢٠٣٠. (Syahira Hamidon, 2021:3, and Louisa Thomas)

نموذج جامعة أوتارا بماليزيا

أنشئت جامعة أوتارا بماليزيا رسميًا في فبراير ١٩٨٤م، وتعد الجامعة الماليزية الحكومية السادسة، وهي الجامعة الوحيدة التي أنشئت لتتخصص في مجال التعليم الريادي منذ بداية إنشائها، وتضم الجامعة عديد من الكليات، منها: كلية إدارة الأعمال، كلية المحاسبة، كلية المالية، كلية العلوم، كلية العلوم التطبيقية، كلية إدارة التكنولوجيا، كلية الاقتصاد، كلية العلوم التعليمية والمعرفية، كلية التنمية البشرية والاجتماعية، كلية الاتصالات واللغات الحديثة، كلية الأعمال العالمية، كلية الإدارة العامة والقانون، وكلية السياحة والضيافة والإدارة البيئية. (www.uum.edu.my/index.php/en/about/uum)

وتعد الجامعة الشمالية لماليزيا (UUM) University Utara Malays أوتارا ماليزيا هي أول جامعة عامة في البلاد تقدم درجة جامعية كاملة في ريادة الأعمال في عام ٢٠٠٦، وهي واحدة من الجامعات التي أنشأتها الحكومة لتنمية ريادة الأعمال في ماليزيا؛ حيث تقوم بتقديم برامج لتنظيم المشاريع لطلاب الجامعة الذين يرغبون في بدء أعمالهم التجارية الخاصة بعد الانتهاء من دراستهم، وقد وجد أن ٧٥% من طلاب الجامعة مهتمون ببرامج العمل الحر التي تنظمها لهم، وغالبية هؤلاء الطلاب كانوا من الملتحقين ببرامج بكالوريوس إدارة الأعمال ولقد تضمنت الشركات التي بدأوا من خلالها برامجهم خدمات التصوير الفوتوغرافي، وورش عمل إلكترونيات الكمبيوتر، الصور الفوتوغرافية، مراكز الترفيه، أكشاك الطعام، محلات بيع الهدايا والمخابز، وهذا يعني أن تعليم ريادة الأعمال بالجامعة، وأسلوب التدريس المتبع تضمن إدارة أعمال حقيقية. (www.uum.edu.my/index.php/en/about/uum)

برامج تعليم ريادة الأعمال بجامعة أوتارا ماليزيا: (مجد ، ٢٠٢١)

تقوم الجامعة بإدارة برامج الريادة لطلاب الجامعة الذين يرغبون في بدء مشروعاتهم التجارية بعد الانتهاء من دراستهم، وقد أكدت هذه البرامج أن الطلاب استفادوا بدرجة كبيرة من خلال زيادة المعرفة والفهم الصحيح للأعمال التجارية، كما أن الطلاب الذين شاركوا في برامج ريادة الأعمال يتكون لديهم النية أو الرغبة في بدء مشروعاتهم الخاصة، كما يشجع الطلاب من خلال الجامعة لتسجيل خطط تتعلق بالمشروعات التجارية، كما تقدم الجامعة بعض المساعدات في شكل قروض لهؤلاء الطلاب الذين تتوافر لديهم النية أو الرغبة للقيام بمشروعات تجارية بعد التخرج.

كما تقدم الجامعة مقررات دراسية عن ريادة الأعمال؛ لتحفيز الطلاب ليصبحوا من رواد الأعمال، فبرامج ريادة الأعمال في جامعة أوتارا تختلف تمامًا؛ لأنها تدمج عدة عمليات عن ريادة الأعمال في برنامج واحد، وتشمل تلك العمليات : التأثيرات البيئية، وعمليات التخطيط، والبحث، وتطوير التدريب، والتعليم للريادة؛ ولهذا فقد حرصت الجامعة في سبيل اهتمامها بتعليم ريادة الأعمال ابتداء من العام الدراسي وحتى يتخرج الطالب من جامعة أوتارا الماليزية على أن يقوم كل طالب بالتسجيل في مقرر رئيس في مجال ريادة الأعمال، وهذا المقرر يتضمن ٣ ساعات معتمدة، والذي يقدم كمقرر أساسي بالجامعة، وإذا اختار الطالب لتعزيز معرفته بريادة الأعمال عليه أن يختار من بين الكثير من السبل التي توفرها الجامعة مثل :المشاركة في برنامج مشروع الطالب في إطار وحدة مناهج ريادة الأعمال، كما أن قسم ريادة الأعمال في كلية إدارة الأعمال هو المسئول عن الرصد الشامل للمقرر، ويجب علي المحاضرين من كليات خارج كلية إدارة الأعمال أن يخضعوا للتدريب؛ حتي يكونوا مؤهلين لتدريس هذا المقرر .

ومن البرامج الأساسية التي تقدمها جامعة أوتارا الماليزية من خلال كلية إدارة الأعمال بكالوريوس ريادة الأعمال، ويهدف البرنامج إلى تخريج طلاب يتمتعون بخصائص ريادة الأعمال مثل :الإبداع والقدرات والمعرفة والمهارات والمبادرات والسمات الشخصية لاكتساب الفرص في سوق العمل، وتحسين فرصهم في التنقل الوظيفي، والشروع في مشروع تجاري جديد كخيار وظيفي. وتقدم الجامعة من خلال بكالوريوس العلوم المالية

والمصرفية العديد من المقررات الأساسية والاختيارية التي تفيد الطلاب في تدعيم التوجه نحو ريادة الأعمال، والاستفادة منها فيما بعد في اختيار المشروعات وتطويرها. و يمكن عرض برامج تعليم ريادة الأعمال في ماليزيا على النحو الآتي: (أرناؤوط، ٢٠١٧)

١- برنامج المشاريع الطلابية (Student Enterprise Programe)

في ديسمبر ١٩٨٦م، وبعد عامين فقط منذ إنشائها، قدمت الجامعة واحدًا من أهم برامج تعليم ريادة الأعمال المستهدفة للطلاب؛ حيث تم تطوير برنامج المشاريع الطلابية لزيادة عدد رواد الأعمال في ماليزيا، من خلال غرس قيم ريادة الأعمال بين الطلاب. وقد تم وضع خطة العمل الخاصة في البداية تحت إشراف مركز البحوث والاستشارات، وقد تم تسليم البرنامج في وقت لاحق في عام ١٩٩٣م، إلى مركز الأعمال وتنمية الأعمال الحرة (BEDEC)، بعد الأداء الواعد للمشاركين في البرنامج. واعتبارًا من ١ سبتمبر ١٩٩٣م، تم تغيير مُسمى المركز إلى معهد تنمية المشاريع (EDI) كما هو معروف اليوم، وتشمل أنشطته التبادل الإلكتروني للبيانات والبحوث والاستشارات، والتدريب، ونشر المعلومات على منظمي المشاريع والوكالات المحلية؛ بحيث يجري توجيه هذه الأنشطة من خلال وحدة استشارات تنظيم المشاريع، و وحدة التدريب على تنظيم المشاريع، ومركز الإعلام، وبرنامج المشاريع الطلابية.

٢- الدورات التدريبية المشتركة بين الجامعات

(THE CO-CURRICULARS ENTREPRENEURSHIP COURSES)

وتعد جزءًا من متطلبات الجامعة؛ حيث يجب على الطالب - عند التحاقه بأي برنامج- كسب ما لا يقل عن أربعة ساعات معتمدة من المناهج الدراسية المشتركة، وفي الوقت الحالي، تضم الجامعة ستة عشر قسمًا للمناهج الدراسية المشتركة، ولكل منها وحدات فرعية خاصة بها، والتي يمكن للطلاب الالتحاق بها، ومنذ بداية مايو ١٩٩٧م عرضت ريادة الأعمال باعتبارها واحدة من الأنشطة الستة عشر من أقسام المناهج الدراسية المشتركة، والهدف من ذلك هو خلق الوعي في دراسة تنظيم المشاريع وإدارة الأعمال للطلاب في أي برنامج.

٣- مقرر أساسي في ريادة الأعمال BASIC ENTREPRENEURSHIP COURSE

مع بداية العام الدراسي ٢٠٠٣/٢٠٠٤ اشترطت الجامعة - عند التخرج- على جميع الطلاب الدارسين في مختلف البرامج الدراسية بها التسجيل للحصول على مقرر أساسي في ريادة الأعمال، يحمل كود (PE1013) ، من خلال ثلاث ساعات معتمدة. وبهذه الطريقة، يتعرض كل طالب داخل الجامعة لدراسة ريادة الأعمال، ومع ذلك يصبح من واجب كل هيئة تدريس تسجيل طلابهم بهذا المقرر، فضلاً عن توفير المحاضرين لتدريس هذا المقرر، كما يجب على المحاضرين من الكليات خارج كلية إدارة الأعمال الخضوع للتدريب تحت إشراف قسم ريادة الأعمال؛ ليصبحوا مؤهلين لتدريس هذا المقرر.

٤- برنامج شهادة البكالوريوس مع مرتبة الشرف في ريادة الأعمال *BEnt (Hons) Entrepreneurship*

منذ فترات طويلة، عرضت ريادة الأعمال كمقرر اختياري للطلاب في ثلاثة برامج مختلفة، هي: إدارة الأعمال، والتعليم الإداري، وبرامج السياحة والضيافة وإدارة البيئة. وإدراكاً من الجامعة من أن دراسة مقرر واحد أو دورة واحدة غير كافٍ لتعلم ريادة الأعمال؛ قررت الجامعة تقديم برنامجاً كاملاً، لاسيما أن الهدف من الجامعة هو تثقيف الأغلبية من رواد الأعمال المحتملين حول ريادة الأعمال. وقد تم تطوير البرنامج بما يتناسب مع رؤية الجامعة، ورسالتها، وأهدافها، والمبادئ التوجيهية لها - نحو برامج التعليم والتدريب الريادي؛ بحيث تراعى أنشطة مناهج ريادة الأعمال في المناهج الدراسية عند تصميم هيكل البرامج الخاصة بريادة الأعمال في الجامعات.

ريادة الأعمال في فنلندا

يرجع اهتمام فنلندا بتعليم ريادة الأعمال إلى منتصف عقد التسعينات من القرن الماضي ففي عام ١٩٩٢م قام المجلس الوطني للتعليم بتعيين لجنة مهمتها وضع تصور عن ريادة الأعمال، واقتراح نماذج تنموية مختلفة وتطبيقها بناء على مراجعة الوضع القائم آنذاك؛ ونتيجة لذلك اقترحت وزارة التعليم والثقافة إطاراً لإدراج ريادة الأعمال ضمن

المناهج التعليمية في جميع المراحل الدراسية بدءًا من المدارس الابتدائية وحتى المرحلة الجامعية. (جرين وآخرون، ٢٠١٩)

وفي عام ٢٠١٦م، كان المجال الجامعي الفنلندي يتألف من ١٤ جامعة، وأبرز تقرير ذلك العام أن الهندسة الكهربائية كانت تُقدم على نطاق واسع في الجامعات الفنلندية على الأقل في دورات قيادة الأعمال الفردية، وكان هدف الهندسة الكهربائية بشكل خاص هو دعم تشكيل الشركات الناشئة والشركات الجديدة، وقد لاحظت الجامعات الفنلندية أهمية التربية في تسهيل التعلم الريادي، وأُجريت أبحاث قيادة الأعمال متعددة التخصصات مع بؤر متنوعة في عديد من الجامعات، والتي شكلت حجر الأساس الجيد لتطوير التعليم المتعلق بقيادة الأعمال، وبالإضافة إلى ذلك، كانت الجامعات مهتمة بتسويق البحوث واستثمرت في أنواع مختلفة من خدمات الابتكار وبراءات الاختراع، وهياكل الدعم، وقد ازدهرت جمعيات قيادة الأعمال التي يقودها الطلاب في جميع أنحاء فنلندا، وكانت كل مدينة بها حرم جامعي لديها جمعيتها الخاصة لقيادة الأعمال التي يقودها الطلاب.

(Jarna Heinonen and Sanna Ilonen, 2023:89-91)

وتعد جامعة هلسنكي أكبر جامعة في فنلندا حيث تضم ما يقرب من ٣٢٠٠٠ طالب و ٨٠٠٠ عضو هيئة تدريس، وتضم ١١ كلية، وتقدم الجامعة دورات فردية في الهندسة الكهربائية والإلكترونية لجميع الطلاب المهتمين. تقدم كلية الزراعة والغابات وحدة مرتبطة بقيادة الأعمال تتكون من عدة دورات في قيادة الأعمال، كما تخطط الكلية لتطوير مركز حيث يمكن للشركات والطلاب التفاعل بشكل أفضل ومناقشة المشاريع والحالات الواقعية، كما يقدم معهد *Ruralia* دورات مرتبطة بقيادة الأعمال من منظور الدراسات الريفية، وهو ينسق دراسات شبكة التعاونيات، التي تقدم دورات ووحدات تتعلق بالقطاع التعاوني والاقتصاد الاجتماعي. لتشجيع الطلاب على أن يصبحوا رواد أعمال ودعم فرق الشركات الناشئة في مراحل مختلفة من التطوير. (Jarna Heinonen and Sanna Ilonen, 2023:91)

نموذج جامعة يوفاسكولا فنلندا

تتفرد هذه التجربة التي يُطلق عليها "تيميا كاتيميا" أو "أكاديمية الفريق" باعتماد منهج يتميز بالعمق والشمولية، وتقوم فكرتها على إتاحة الفرصة لجميع الطلاب للعمل ضمن

فريق رواد الأعمال منذ اليوم الأول ولمدة ثلاث سنوات ونصف حيث يقومون بإدارة مشاريعهم التعاونية والتعلم باستخدام نقد حقيقي والتعامل مع عملاء حقيقيين. وهى مركز التميز فى ريادة الأعمال التابع لجامعة يوفاسكولا للعلوم التطبيقية والذي يقع مقره فى حرم جامعي مستقل، وقد صمم المركز لتلبية احتياجات فريقه المكون من ١٨٠ رائد أعمال، وتأسست أكاديمية الفريق فى عام ١٩٩٣م لإدارة برنامج تدريب عمله مدته ثلاث سنوات ونصف يؤهل طلابه لنيل درجة البكالوريوس فى إدارة الأعمال، ويشترط حصول مدربي برنامج أكاديمية الفريق على درجة جامعية فى الأعمال، مع خبرة فى العمل التجاري، وإتمام دراسة المنهج التربوي الخاص بجميع المعلمين فى جامعة العلوم التطبيقية فى فنلندا. (جرين وآخرون، ٢٠١٩)

يتبع برنامج أكاديمية الفريق منهج التدريب العملي والتعلم من الأقران عن طريق تشكيل فرق تتكون من ١٠ إلى ٢٠ طالبًا، يتم تكوينها أثناء مرحلة تعريف الطلاب بالبرنامج، على أن يعمل جميع الطلاب فى شكل تعاونيات مستقلة، وبالتالي يتم تعليم الأعمال عبر ممارستها، ويتبنى برنامج "أكاديمية الفريق" فلسفة تقوم على فكرة أنه لا يمكن تعليم ريادة الأعمال باعتبارها علمًا نظريًا صرفًا، بل يجب أن ترتبط دائمًا بالخبرات العملية والفردية.، وتتطلق نظرية البرنامج من مجموعة من المنطلقات وهى: (جرين وآخرون، ٢٠١٩)

- لا وجود للطلاب بل رواد أعمال يعملون ضمن فريق.
 - لا وجود للفصول الدراسية بل مكتب مفتوح لتنفيذ خطة التعليم.
 - لا وجود للتعليم بل للتعلم، لا وجود للمعلمين بل للمدربين.
 - لا وجود للمحاكاة بل للعمل الحقيقي، لا وجود للتحكم بل للتنظيم الذاتي.
- ويتم دمج النظرية ضمن البرنامج عن طريق القراءة عن سبل القيادة، والتسويق، والابتكار، والإبداع، وريادة الأعمال، ونمو الشخصية، حيث يقوم كل طالب بقراءة من ٦٠ - ٨٠ كتابًا عن النشاط الاقتصادي فى فترة البرنامج، فضلًا عن كتابة أطروحة فى نهايته.

ويعتمد منهج أكاديمية الفريق التعليمي على التعلم الذاتي الفردي والتعلم الجماعي، حيث يبدأ الطلاب أولاً بكتابة خطة تعلم خاصة بهم تحدد الموضوعات التي يريدون تعلمها، ثم يتم تبادل خطط تعلم أعضاء الفريق وتحديثها بشكل منتظم مع تقدم الطلاب في دراستهم، وتتضمن خطة التعلم: تاريخ التعلم، الوضع الحالي، التطلعات المستقبلية، وسائل تحقيق الأهداف، المؤشرات وكيفية قياسها.

تقوم التعاونيات التي يديرها الطلاب ببيع خدماتها للشركات في شكل مشاريع للعملاء، ويستهل البرنامج بطرح مشاريع صغيرة في العام الأول لتضم عضوان أو ثلاثة، ثم تزداد في التعقد المهام لتشمل الفريق بأكمله، ويشتمل كل مشروع على عدة عناصر تعليمية يتم تناولها في محاضرات الفريق التدريبية تصل لـ ٤ ساعات أسبوعياً، ويضمن المدربون انسيابية الحوار، وعرض ومناقشة الموضوعات من زوايا مختلفة، ويكون فريق رواد الأعمال نفسه مسؤولاً عن جميع أنشطة المبيعات، ويتم تمويل البرنامج من قبل الحكومة بمعدل ١٣٥٠٠ دولار أمريكي لكل طالب سنوياً، كذلك يمكن تلقي أموال إضافية من خلال الجوائز المحلية والدولية ومشاريع التنمية.

وأشار التقرير أن ٣٩% من خريجي برنامج أكاديمية الفريق استمروا في العمل كرواد أعمال فور التخرج، وبعد عامين قام ٤٧% منهم بتأسيس شركات خاصة، واستطاع ٩٧% من الخريجين الحصول على وظيفة عقب تخرجهم، ويرجع ارتفاع نسبة النجاح إلى صقل مهارات الفريق وإلى شبكة العلاقات الواسعة التي يستطيع الطلاب تأسيسها أثناء عملهم مع عدد كبير من مشاريع العملاء خلال رحلة عملهم كرواد أعمال لمدة ثلاث سنوات ونصف السنة.

نموذج مشروع مسابقة التاجر الصغير بدبي (دولة الإمارات)

إن تطوير وتعزيز ريادة الأعمال مبكراً لدى الأفراد المميزين يعدّ هدفاً تعمل على تحقيقه ورعايته مؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، حيث أن شغلها الشاغل هو رعاية ودعم الأفكار الجديدة والتميز في الأعمال؛ لذلك فإن أفضل وسيلة لتحقيق ذلك هو إتاحة الفرصة لرواد الأعمال من الشباب لإطلاق أعمالهم الخاصة، وتستهدف مسابقة التاجر الصغير التي تقام سنوياً طلاب المرحلتين الثانوية والجامعية؛

لينضموا لهذه المبادرة المُلهمة، وتشجيعهم على التفكير في تأسيس أعمالهم كأحد الخيارات المهنية التي يمكن أن يهتموا بها، ويُطلب من المشاركين تأسيس أعمال خاصة بهم بشكل مؤقت على مدار عدة أيام في بعض المراكز التجارية المحلية، وتمهد هذه الخطوة السبيل أمام الطلاب لاكتساب الخبرة المتعلقة بالتخطيط للأعمال، ووضع تصور للمنتج أو الخدمة، والتسويق.

(<https://sme.ae/page/ar/young-competition>)

وتهدف "مسابقة التاجر الصغير" إلى تشجيع روح المبادرة الاستثمارية في نفوس الأجيال الشابة من طلاب المدارس الثانوية، والجامعات الحكومية والخاصة في مختلف إمارات الدولة، وتوصيل فكرة المشاريع الصغيرة، والعمل التجاري إلى الأجيال الشابة؛ من خلال توفير بيئة أعمال حقيقية ومتكاملة تضمن تخريج رواد أعمال قادرين على الابتكار، والإبداع ضمن بيئة تجارية تنافسية، بالإضافة إلى خلق بيئة تنافسية بين الطلاب في عالم حقيقي من الأعمال، وتعريفهم بأسس العمل التجاري، وقد ركزت الدورة الثامنة للمسابقة على مرحلتين رئيسيتين للتسجيل؛ حيث وفرت لجميع المشاركين الفرصة للانضمام لدورات تدريبية على شبكة الإنترنت خلال عملية التسجيل الأولية؛ لإدخال بعض المعلومات الأساسية، وتم دعوة المشاركين بعد التسجيل إلى الانضمام لثلاث دورات تدريبية على شبكة الإنترنت؛ ساعدتهم على كيفية تطوير فكرة المشروع، وتكوين فريق عمل المشروع، وبالتالي كان بإمكان المشاركين بعد اتمام الدورة الثانية تسجيل المشروع وفريق العمل، وتتاح المشاركة في مسابقة التاجر الصغير لجميع الطلبة والطالبات من الفئة العمرية ١٥ إلى ٢٥ سنة من المرحلة الثانوية /الصف العاشر/ إلى المرحلة الجامعية، ويحق لكل مشروع مشاركة أربعة طلاب بحد أقصى، كما يسمح بمشاركة الطلاب والطالبات من مختلف المدارس والجامعات والكليات في مشروع واحد.

وقد أعلنت شركة الإمارات للاتصالات المتكاملة "دو" دعمها للحدث بصفتها الراعي الرئيسي للمسابقة للعام الثالث على التوالي؛ حيث قامت دو بتخصيص مجموعة من منصات البيع /أكشاك/ لمجموعة من طلبة الجامعات؛ عن طريق منحهم الامتياز التجاري لـ دو خلال أيام المسابقة لبيع مجموعة مختارة من عروض، وخدمات دو لزوار

المسابقة؛ وذلك ليحظى الطلبة بخبرة أولية عن كيفية بيع خدمات الاتصال، وآلية العمل في مراكز مبيعات دو.

وتتنوع الأنشطة المشاركة في مسابقة التاجر الصغير؛ حيث تضم كلاً من الموضة، والفنون الجميلة، ومنتجات يدوية، والمنتجات التقليدية أو التراثية، وجميع المنتجات الخاصة بالصحة بإستثناء الأدوية، ومنتجات إعادة التدوير والتوعية البيئية والطاقة المتجددة، منتجات وألعاب تعليمية - أدوات خاصة بالتعليم ووسائل تعليمية حديثة، والتصميم الداخلي، والأنشطة الثقافية وتكنولوجيا المعلومات.

(<http://wam.ae/ar/detail/13952>)

ثانياً: اتجاه الشراكة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع Partnership Trend

أدت التطورات التي شهدتها نظام التعليم الجامعي وتزايد المطالبة بتطبيق مبدأ المحاسبية إلى ظهور مصطلح جديد يوضح كيف يمكن للمؤسسات التعليمية أن تُعدل من أنشطتها الخدمية لتلبي احتياجات الجمهور. وبدأ قادة التعليم العالي بأمريكا استخدام مصطلح المشاركة Engagement للتعبير عن المدخل ثنائي الاتجاه Two-way approach للفاعل مع الشركاء في المجتمع المحلي، بدلاً من المفهوم التقليدي الذي يؤكد على الاتجاه الأحادي One-way Approach ، ويؤكد الاتجاه الجديد على التحول من نموذج الخبير Expert Model في تقديم الخدمات والمعارف للجمهور إلى النموذج التعاوني Collaborative Model الذي يتيح الفرصة أمام الشركاء في المجتمع المحلي كي يلعبوا دورًا مهمًا في إنتاج وتبادل المعارف بالتعاون مع المؤسسة الجامعية من أجل تحقيق النفع والفائدة المتبادلة للجامعة والمجتمع على حد سواء. (المهدى و سويلم ، ٢٠١٤)

وتتنوع أشكال الشراكة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع لعل من بينها ما يلي:-
(الحري، ٢٠١٠)

- الاستشارات: تعد الاستشارات من أكثر أشكال العلاقات بين الجامعات ومنظمات القطاع الخاص، وتأخذ هذه العلاقة طابعين هما، الطابع الرسمي مثل قيام الشركات الصناعية بعمل عقود استشارات مع الجامعات في مجالات بحثية محددة مقابل أجور متفق عليها بين مراكز الاستشارات في الجامعات والشركات الصناعية، والطابع غير

الرسمى للاستشارات يتم بصورة فردية بين الباحثين فى الجامعات والشركات الصناعية.

- التطبيق العملى وتطوير البرامج والمقررات الدراسية: ويشمل هذا الشكل من العلاقات عدة جوانب منها: مشاركة منظمات القطاع الخاص فى ورش عمل أو مؤتمرات لتطوير البرامج والمقررات الدراسية فى الجامعات، والسماح لطلاب الجامعات بالتطبيق العملى فى الشركات، والزيارات العلمية للشركات، وإقامة الدورات المشتركة، والتعليم المستمر، ودورات قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل، وتبادل الخبراء والموظفين، وما إلى غير ذلك.

- الشراكة البحثية ومراكز الأبحاث: ويتم من خلال هذا الشكل من العلاقات توقيع عقود شراكة فى مشاريع وأبحاث تطبيقية مشتركة بين الجامعة ومنظمات الأعمال بهدف نقل المعرفة من أقسام ومختبرات الجامعات إلى التطبيق العملى فى قطاع الأعمال.

- منح التراخيص باستغلال حقوق الملكية الفكرية وبراءات الإختراع: حيث تمنح الجامعات تراخيص للشركات الصناعية بحق استغلال براءات الإختراع والملكية الفكرية المتولدة فى الجامعات بما يحقق الإبداع وإنتاج منتجات جديدة.

- الحاضنات التكنولوجية: *Tecnology Incubators* وتهدف الحاضنة إلى تبنى المبدعين والمبتكرين وتحويل أفكارهم ومشاريعهم من مجرد نموذج مخبري إلى الإنتاج والاستثمار، من خلال توفير الخدمات، والدعم، والمساعدة العملية للمبتكرين فى سبيل الحصول على المنتج الذى يخلق قيمة مضافة فى اقتصاد السوق، كما تربط الصناعة بالبحوث الأكاديمية؛ بوصفها بيئة لتسويق الاكتشافات العلمية الأساسية، وتبنى البحوث والأنشطة التقنية والعلمية، وتسهم فى توفير فرص عمل للطلاب والخريجين والجمهور العام.

وفىما يلى عرض لنموذج حاضنات الأعمال كأحد أشكال الشراكة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع التى يمكن الاستفادة منها فى تمكين خريجي الجامعات من مهارات سوق العمل التنافسي، لذا يتوجب توضيح مفهوم حاضنات الأعمال، وأهميتها، وبعض نماذج لحاضنات أعمال مشهود لها فى ذلك.

فتعرف حاضنات الأعمال بأنها: حزمة متكاملة من الخدمات، والتسهيلات، والآليات المساندة، والاستشارات توفرها لمرحلة محددة من الزمن مؤسسة قائمة لها خبرتها، وعلاقتها برجال الأعمال الذين يرغبون البدء في إقامة مؤسسة صغيرة بهدف تخفيف أعباء مرحلة الانطلاق. (متعب، ٢٠٠٩)

كما تعرف حاضنات الأعمال بأنها: مؤسسة لتشجيع ودعم وتنمية الأعمال الجديدة؛ إذ تزود الحاضنات تسهيلات مشتركة للشركات الجديدة والصغيرة، وخدمات مساعدة للعمل، وفرص ربط شبكات الاتصال، وكذلك المرونة؛ إذ قد تدخل الشركات الحاضنة كمستأجر ولفترة زمنية ثم تترك العمل عندما يصبح فاعلاً، وقد تتحول إلى منافس في السوق، كما توفر الحاضنات منافع ملموسة إلى الشركات مثل: تقليل تكاليف التشغيل، والخدمات فضلاً عن الأرباح غير الملموسة مثل: الدعم المعنوي، والنصيحة للآخرين، وتسهيل الحصول على المعلومات. (آل فيحان و سلمان، ٢٠١٢)

وبذلك تمثل حاضنة الأعمال عملية وسيطة بين مرحلة بدء النشاط ومرحلة نمو المنظمات؛ حيث تساهم هذه العملية في تزويد المبادرين بالخبراء، والمعلومات، والأدوات اللازمة لنجاح المشروع؛ لذا فإنها تعد بمثابة برنامج تنموي يساعد في تنويع النشاط الاقتصادي، وتكوين الثروات، ونشر التكنولوجيا، وتسويقها، وخلق فرص عمل، فضلاً عن تخفيض أخطار الاستثمار للمنظمات الصغيرة.

وتحرص الدول على إنشاء حاضنات الأعمال لتحقيق مجموعة من الأهداف منها:-
(عبدالواحد، ٢٠١٠)

- مساعدة أصحاب الأفكار والابتكارات في تحويل أفكارهم وابتكاراتهم إلى منتجات قابلة للتسويق.
- توفير الدعم والتمويل وخدمات الإرشاد والتسهيلات في الإجراءات لأصحاب المشاريع الصغيرة.
- متابعة عملية التشغيل للمشروع للتأكد من تحقيقه للأهداف المرسومة ونموه بشكل سليم.
- إيجاد فرص عمل للشباب والتقليل من نسبة البطالة.

- تفعيل دور الجامعات في خدمة المجتمع، وذلك من خلال رعايتها لحاضنات مختلفة فى عدة مجالات : تجارية، خدمية، تقنية.
 - تنمية مهارات العمل الحر والقدرة على إدارة المشاريع لدى أفراد المجتمع.
 - تقديم خدمات للجهات التمويلية من خلال الأبحاث والتدريب والإشراف والمراقبة لزيادة وتعزيز النمو.
 - ربط الحاضنة بالحاضنات العالمية ليتم تبادل الخبرات وهذا في حالة الحاضنات التكنولوجية.
 - تطوير الأفكار الجديدة لخلق وإيجاد مشروعات جديدة متطورة أو المساعدة فى تطوير مشروعات قائمة وبالتالي رفع التنمية الاقتصادية للدولة، وهذا يضمن الاستفادة من الموارد البشرية الخلاقة، والحد من ظاهرة هجرة الأدمغة إلى الخارج.
- وتمثل الحاضنة إطارًا لتمكين، ودعم أصحاب المشاريع، ورجال الأعمال من تبني الأفكار التكنولوجية المبتكرة من قبل الخبراء، والمفكرين؛ إذ تقوم بتبني الأفكار وتطويرها، واستثمارها، والوصول إلى نقطة يمكن من خلالها جذب استثمارات القطاع الخاص، وتنشأ الحاضنات التكنولوجية في الجامعات، أو المعاهد للإفادة من الإمكانيات المتاحة، والخبراء بأجور زهيدة، ومع انتشار شبكة الإنترنت يمكن إقامة الحاضنات الافتراضية في أي مكان؛ كونها تحتاج لمكان عمل محدود المساحة لتقوم بصلة الوصل بين منتسبيها، والجهات التي يحتاجون إليها. (محمود، ٢٠١٦)
- ١- نموذج حاضنة الأعمال الجامعية SET squared بالمملكة المتحدة: (آل فيحان و سلمان، ٢٠١٢)
- تأسست حاضنة SETSquare في عام ٢٠٠٣ وهى ممولة من صندوق الابتكار في التعليم العالي (HEIF) وتعد الشراكة هى محور لنشاط المؤسسة وإيجاد الأعمال الجديدة للشركاء الخمسة فى الجامعة ، وهى شراكة مؤسسية بين جامعات (باث- اكسترا - بريستول- سيرى- سوزيمبتون)، ورؤيتها الأساسية : المساعدة فى تحويل فكرة مبتكرة إلى نشاط تجاري مزدهر.

وتتمثل أهداف حاضنة SETSquared في: تسريع نمو الشركات الناشئة ذات التقنية العالية من خلال مراكز احتضان الأعمال الخمسة، تطوير المواهب الريادية للطلاب في الجامعات الخمسة الشريكة، ومساعدة الباحثين على تحقيق الأثر التجاري لعملهم. وتضع الحاضنة قبل الالتحاق بها معايير لاختيار المشروع المحتضن، وتسعى أن تكون الفكرة قائمة على المعرفة (تسعى لاستغلال الملكية الفكرية أو المعلومات الجديدة)، ويجب أن يكون للفكرة إمكانات نمو تجاري عالية، وبالتالي فخدماتها موجهة لدعم الأفراد والشركات الذين يستوفون هذه المعايير. وتقوم الحاضنة بقبول الطلبات المقدمة من الفرق الموجودة في جامعات المملكة، ولا توجد أية قيود على النظام أو مؤسسة التعليم العالي أو جزء من المملكة المتحدة التي يمكن أن تطبق مادام لديهم أعضاء الفريق الصحيح، وتشمل متطلبات الفريق ما يلي:-

باحث مهني مبكر/رائد أعمال: يجب أن يكون باحثًا مهنيًا مبكرًا وأن يكون قادرًا على الالتزام بدوام كامل لمدة ٣ أشهر في البرنامج، ويجب أن يتم توظيفه من قبل الجامعة طوال مدة البرنامج.

باحث رئيس: يجب أن يكون قادرًا على حضور معسكر التدريب، ودعم البرنامج. يحفز مستشار الأعمال لتقديم التوجيه والدعم الخبراء: يتم تشجيع الفرق بقوة على تسمية مستشار في تطبيقهم، من قطاع صناعي ذي صلة كعضو في الفريق. يجب أن يحضر TTO من الجامعة معسكر التدريب ويدعم الفريق أثناء برنامج التدريب. وعند نجاح الطلب (ويشمل عدة محاور منها: اسم المشروع، والمعايير، والتكنولوجيا، والملكية الفكرية، وخيارات السوق، وخلفية الفريق وقدراته، ومعلومات عن كل عضو من أعضاء الفريق) وتلقى مكانًا في البرنامج.

كما تقدم SETSquared Partnership بعض المزايا للشركات الناشئة المدعومة على أن تصبح أعمالاً مربحة ومزدهرة وذلك من خلال إنشاء مجموعات متخصصة من دعم الأعمال التجارية ومن أمثلة الدعم المقدمة:

مطابقة كل مشروع مع الموجهين / المرشدين: حيث يمتلك كل مركز من مراكز SETSquared موظفين من ذوي الخبرة وعادة ما يكون الموجهون الموجودين فيها هم

أشخاص بدأوا أعمالهم التجارية الخاصة ورفعوا التمويل، لذا فهم يتمتعون بخبرة عالية ويقدمون خبراتهم على أساس المصلحة العامة فهم يكرسون جهودهم لمساعدة الشركات على النمو، وتقديم الدعم اليومي لها.

لجان لمراجعة الأعمال: الغرض من لجان مراجعة الأعمال هو المساعدة في إبقاء الشركات على المسار الصحيح وتقديم بعض النصائح الاستراتيجية، ومعظم المشاريع في مركز *SETSquared* تمر بمراجعة الأعمال كل أربعة أشهر، وتتكون لجنة المراجعة من رجال أعمال ذوي خبرة وموظفي *SETSquared* ، وتقدم الشركات خطة أعمالها.

- توفير المشاريع الجديدة المساحات المكتبية والدعم الاستشاري للأعمال، التوجيه الإداري والبرامج التعليمية، وشبكات التوجيه.

٢- نموذج حاضنة أوستن للتكنولوجيا: (*Austin Tec Incubator*)

تأسست هذه الحاضنة في عام 1989 وارتبطت ارتباطاً وثيقاً بجامعة أوستن وجامعة تكساس ووكالة الفضاء *NASA* ، وتقدم الحاضنة عدة تسهيلات منها مساحة 75 ألف قدم مربع، استشارات إدارية، برامج تدريبية، إمكانية التوصل لشبكة تمويلية ٦٥% منها مكونة من أفراد بالقطاع الخاص، وعادة ما يكون للحاضنة ٣٠ شركة منتسبة في آن واحد، وهناك سياسة تخرج رسمية (البقاء بالحاضنة ٣ سنوات على الأكثر) مع استقبال من ١٠-١٥ شركة جديدة سنوياً، وتعتبر حاضنة أوستن منظمة لا تستهدف الربح ولكنها تدار على أساس تجاري وتمول ذاتياً، وتبلغ ميزانية الحاضنة ٦٠٠ ألف دولار أمريكي يغطيها دخل الحاضنة من مبيعاتها و ٥٠ ألف دولار من المعونات العامة. (جويد، ٢٠١٩)

وترتبط حاضنة أوستن للتكنولوجيا بعلاقة قوية مع جامعة تكساس تُمكنها من توفير المتدربين (الطلاب) ذوي العقلية الإبداعية والخبرة في الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا العميقة، فهي تختار بعناية الطلاب الذين يتم توظيفهم كزملاء في حاضنة أوستن للتكنولوجيا؛ لضمان توافقهم مع الاحتياجات المحددة للشركات الأعضاء، وتلتزم الحاضنة بتعريض الطلاب لقضايا العالم الحقيقي والانغماس في الشركات الناشئة؛ بما يعود بالفائدة على حياتهم المهنية وتوسيع تعليمهم إلى ما هو أبعد من " الدرجات" إلى

التأثير الفعلي في العالم الحقيقي مع إثبات الخبرة، وبالتالي يحصل الطلاب على خبرة عملية من خلال العمل مع الشركات الناشئة. (ati.utexas.edu/student)
 ويتضح من العرض السابق لنموذج الحاضنات أهمية وجود تلك الكيانات؛ حيث دورها البارز في تقديم الاستشارات المختلفة للطلاب؛ من خلال قدرتها على الاستعانة بالخبراء، والعلماء، والباحثين، والعمل على توطين التكنولوجيا، وتشجيع المشروعات، والأبحاث، والمساهمة في القضاء على مشكلة البطالة.

ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (محمود، ٢٠١٦) وعنوانها: " الحاضنات التكنولوجية كآلية للربط بين الجامعات وقطاعات الإنتاج في مجالي البحث العلمي وخدمة المجتمع: دراسة تحليلية لآراء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية"، والتي هدفت إلى التعرف على الحاضنات التكنولوجية، وتطورها، وتحليل أبرز الخبرات المعاصرة، واستطلاع آراء عينة قوامها (١٥٥٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعات القاهرة، والإسكندرية، وطنطا، وأسيوط في التصور المقترح للحاضنات التكنولوجية في الجامعات المصرية، وتوصلت الدراسة إلى اتفاق معظم أفراد عينة البحث على أهمية الحاضنات التكنولوجية، وتحقيقها لأهدافها المتنوعة كإتاحة مزيد من فرص العمل، ونشر ثقافة العمل الحر، وتنمية مهارات الشباب، وتوفير المزيد من مصادر التمويل للجامعات والنواتج القومي وغيرها وضرورة تركيز الحاضنات على مشروعات التخرج. (محمود، ٢٠١٦)

نماذج لحاضنات أعمال بجامعات عربية

١- حاضنة أعمال بجامعة الحسين التقنية (the core) بالأردن:-

(<http://alghad.com/section-155/>)

تتبع حاضنة الأعمال التقنية (the core) مركز التميز للريادة والابتكار في جامعة الحسين التقنية، تأسست في عام ٢٠١٨م؛ بهدف العمل على جذب الأفكار المميزة التي من شأنها إحداث تأثير اقتصادي بحلول ومنتجات (سواء كانت أجهزة أو برامج) لتكون مزيجًا من حاضنة أعمال ومسرعة أعمال، كما أن لمركز التميز في الجامعة دور في تقديمه برامج وفرص تدريب بدء التشغيل للطلاب (فرص تعليمية تجريبية قيمة) وتدريب لرواد الأعمال الشباب الأقل حظًا.

وان ارتباط الحاضنة بجامعة الحسين التقنية والتي تزخر بالتخصصات التقنية يسمح للشركات الناشئة من الاستفادة من كفاءات وتدريب الطلاب والخريجين فيها، مع حاجة الشركات الناشئة إلى موظفين (متدربين) في بداية عملها، ولعل أحد أهم الشركات الناشئة الأردنية التي احتضنتها حاضنة الأعمال (the core) هي شركة " ايكليس " التي أسسها الشاب الأردني الجامعي محمد الصعوب ابن الثالثة والعشرين الذي يدرس تخصص هندسة العمارة في سنته الثالثة، وأشار إلى أن من أهم ما تعمل عليه الحاضنة هو تواصلها المستمر مع الشركة الناشئة لرفع جاهزيتها للاستثمار، وأن من أهم القيم التي تقوم عليها الحاضنة: التعليم والتشبيك؛ فالشركة الناشئة تتعلم باستمرار في الحاضنة من خلال ما تقدمه من تشبيك مع خبراء من مختلف المجالات ودورات متخصصة من متخصصين عرب وأجانب.

وتعمل الحاضنة على تنظيم مسابقات دورية لمحاكاة الأعمال تعزز ذكاء أعمال الشركة الناشئة ، وكان من بين إجمالي عدد ما دعمته الحاضنة ١٨ شركة ناشئة تقودها النساء، إلى جانب دعم ٣١ شركة ناشئة يقودها الشباب مع مؤسسين يبلغون من العمر ٣٥ عامًا وما دون ذلك.

ويرى كثير من مؤسسي الشركات أن الحاضنة أفادتهم في توفير عديد من المزايا، والفرص ومنها: المساحات المكتبية المجانية للعمل، والدورات التدريبية المتخصصة في مختلف المجالات المالية، والقانونية، والتسويقية.

وبناء على ماسبق تلعب الحاضنة دور كبير في استقطاب الأفكار الريادية والابتكارية لطلاب الجامعات، وتوفر لهم الدعم الكافي لتأسيس الشركات الناشئة، سواء من حيث الأماكن اللازمة للعمل، أو من خلال التشبيك مع الخبراء، بالإضافة إلى تزويدهم بفرص تدريبية في التخصصات المختلفة.

٢- حاضنة أعمال جامعة المسيلة بالجزائر:- (حوتية و دومي، ٢٠٢٣)

من أهم حاضنات الأعمال الجامعية التي لها دور في خلق بيئة مناسبة للابتكار وريادة الأعمال، ومن بينها حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة، أنشئت عام ٢٠١٩م ، كأول حاضنة أعمال داخل الجامعة على المستوى الوطني بالجزائر، ومن أهم أهدافها تبني

المبدعين والمبتكرين وتحويل أفكارهم ومشاريعهم من مجرد نموذج مخبري إلى الإنتاج والاستثمار، كما إن الهدف من إنشاء الحاضنات الجامعية عامة هو تفعيل دور الجامعة في تطوير المشاريع الناشئة لدى الأساتذة والشباب الجامعي خاصة ما يتعلق بشهادة التخرج أو المشاريع التي تنبثق من مخابر الأعمال، وذلك من خلال:

- سهولة التواصل مع الباحثين وحاملي الأفكار الإبداعية.
- ربط البحوث العلمية التي ستكون أفكار إبداعية للمشاريع باحتياجات المحيط الاقتصادي والاجتماعي.
- تثمين المعارف والأفكار وإمكانية تسويقها.
- تثمين المهارات الجامعية ورأسمالها البشري في مرافقة المقاولاتية والمؤسسات الناشئة تحديداً.
- المساهمة في تفعيل الشراكات بين الجامعة ومختلف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين.

وتقدم حاضنات الأعمال الجامعية البرامج والأنشطة والخدمات للطلبة الخريجين وتوجيههم نحو الريادة والابتكار، وإقامة مشاريعهم الناشئة، وتزويدهم بكافة المعلومات حول كيفية إنشاء مؤسسة ناشئة وإدارتها، وتنميتها، وتطويرها، حتى تتمكن من البقاء والاستمرارية والنمو، ومساعدتهم على تطوير أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع ريادية، بما يكفل لهم فرصاً أكبر للنجاح.

وتتمثل برامج حاضنة مسيلة بالجزائر فيما يلي: (سلمى، ٢٠٢١)

١- برنامج طالب سفير :

هذا البرنامج موجه لفائدة الطلبة والباحثين المهتمين بريادة الأعمال ؛ إذ يتم بموجبه اختيار بعض الطلبة والباحثيين المتميزين والذين لديهم حس ريادة الأعمال أو المقاولاتية لتوعية باقي الطلبة بضرورة التقرب من الحاضنة والخضوع لبرامجها التحسسية حول ريادة الأعمال، كما أن الطالب السفير له حق الاحتضان إن كانت له فكرة مبتكرة قابلة للتجسيد، ويهدف هذا البرنامج إلى اختيار مجموعة من الطلبة والباحثين الذين يعتبرون كسفراء الحاضنة للقيام بدورات تحسيسية في مجال الابتكار والاختراع وريادة الأعمال،

إنشاء المؤسسة الناشئة، مخطط العمل، ويساهم هذا البرنامج في التعريف بالحاضنة والترويج لها، وزيادة مرئيتها في الوسط الجامعي والخارجي.

٢- برنامج اكتشاف:

وهو برنامج موجه لفائدة الطلبة الذين لديهم طموح وقناعة بإنشاء مؤسساتهم الناشئة؛ حيث تقوم الحاضنة بعدة دورات تدريبية في عدة مجالات : إنشاء المؤسسات، مخطط العمل، دراسات السوق، استهداف الزبائن، إنشاء المواقع الإلكترونية، البرمجيات، التطبيقات الذكية....

ويعتمد هذا البرنامج على اختيار لجنة اعتماد المشاريع والتي تنتقي أحسن الأفكار الريادية والابتكارية القابلة للتجسيد كمؤسسات ناشئة، مما يسمح لإدارة الحاضنة بتخصيص إمكانياتها البشرية والمادية لاحتضان أفكارهم في مدة لا تتجاوز ٢٤ شهر، كما يدعم هذا البرنامج رواد الأعمال والأساتذة الباحثين من خلال القيام بدورات تكوينية من قبل مختصين ومستشاريين.

٣- برنامج المؤسسات المنطلقة

يهتم هذا البرنامج بالمشاريع المجسدة التي دخلت عالم المنافسة، إذ تخصص لهم دورات تدريبية مركزة في بعض المشكلات التي تعترضهم (مشكلات في الإدارة، في التسويق، في بعض الحلول الذكية....)، وتوفر الحاضنة من خلال هذا البرنامج المساحات المكتبية المجانية، والدعم الفني والتدريب، والتوجيه، والإرشاد، بالإضافة إلى تخطيط الأعمال والمشورة القانونية للشركات الناشئة، ويمكن لأصحاب المؤسسات الناشئة إشراك الطلبة المحتضنين في تجاربهم وفي مؤسساتهم؛ وذلك وفق اتفاقيات تُبرم بينهم وبين إدارة الحاضنة.

وبناء على ما سبق فإن حاضنة الأعمال الجامعية بالجزائر تساهم في توفير فرص عمل للشباب وخريجي الجامعات، والتقليل من بطالة الخريجين؛ حيث تقدم فرص تدريبية للطلاب قبل الاحتضان لتحسين مهاراتهم المختلفة، وتتبنى أفكار الطلاب المبدعين والمبتكرين وتحويلها إلى مشاريع ريادية ناجحة، فضلاً عن دورها في تحقيق التنمية

الاقتصادية من خلال تقديمها للاستشارات المختلفة، والتسهيلات اللازمة للشركات الناشئة.

ويتفق ما سبق مع ما توصلت إليه دراسة (عسلي و يوسف ومهدى، ٢٠٢٢) وعنوانها: " دور أنشطة حاضنات الأعمال الجامعية في دعم روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين: دراسة ميدانية لحاضنة الأعمال جامعة المسيلة" والتي هدفت إلى التعرف على دور حاضنة الأعمال في غرس الروح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين من خلال أنشطتها العلمية، والإعلامية، والميدانية في سبيل تنشئة الطلبة على عدة مهارات شخصية، وفنية، وقيادية: كروح المبادرة، والمسؤولية، والإبداع وغيرها، واعتمدت على أداة الاستبيان وتوزيعه على عينة قوامها (٤٠) طالب من طلاب الليسانس والماستر، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود مستوى مقبول لروح المقاولاتية لدى العينة المدروسة، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنشطة حاضنات الأعمال الجامعية في دعم الروح المقاولاتية لدى طلبة الجامعة. (عسلي و يوسف ومهدى ، ٢٠٢٢)

نموذج مسارات مشروع تأهيل وتدريب الشباب لسوق العمل (تقني مستقبلي)

يقدم المشروع جمعية القرى الأهلية للبر والخدمات الاجتماعية بالاطاولة، منطقة الباحة محافظة القرى الأطاولة بالمملكة العربية السعودية، وهي جمعية مسجلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية تأسست عام ١٤٠٧هـ، الموافق ١٩٨٥م.

من منطلق رسالة الجمعية الأهلية للبر والخدمات الاجتماعية بالاطاولة بأن تشارك في الارتقاء بالمستوى الاجتماعي، والمهني، والاقتصادي، والثقافي لأفراد المجتمع ضمن نطاق عمل الجمعية، وحرصت الجمعية على تقديم مبادرة (مسارات لسوق العمل) لتدريب وتأهيل الشباب (ذكور وإناث) تقنياً وعلمياً ومعرفياً، بشكل وآمن ومناسب يساهم في رفع كفاءاتهم العلمية والعملية.

ومن أبرز الدوافع التي من أجلها انطلق المشروع؛ توافر كثير من الأسر على المساعدات الدورية المقدمة من الجمعية، وركون أبنائها إلى البطالة؛ بسبب عدم امتلاكهم المهارات اللازمة لسوق العمل علمياً وعملياً، وعدم البحث عن العمل الذي يمكنهم من

خلاله كسب لقمة العيش، والخروج من الحاجة إلى الاكتفاء والكفاف.
(www.alqara.org)

وتمحور فكرة المشروع حول : تقديم دورات تدريبية وتأهيلية لأبناء المستفيدين من (الفقراء والأيتام والأرامل والمطلقات والمهجورات) المسجلين بالجمعية في مجالات عدة، وتخصصات مختلفة، وتعليمهم وإكسابهم المهارات اللازمة لسوق العمل، وتحويلها إلى فرص وظيفية؛ ليتمكنوا من خلالها الاعتماد على أنفسهم وتصبح مصدر دخل لهم.
سيساهم المشروع في: المساهمة في التنمية العامة للمجتمع المحلي بمركز الأطاولة، تدريب وتأهيل ما لا يقل عن (١٥٠) شاب وفتاة من أبناء الأسر المحتاجة لسوق العمل، واكتشاف وتنمية وتطوير مهارات وقدرات الشباب والفتيات تقنيا بمركز الأطاولة، وتأهيل الشباب (ذكور اناث) من أبناء مركز الأطاولة تقنياً لسوق العمل .
الهدف العام: تدريب وتأهيل (١٥٠) شاب وفتاة تقنياً، وإكسابهم المهارات اللازمة لسوق العمل التي ستسهم في توظيفهم.

الفئة المستهدفة: أبناء الأسر الفقيرة والمسجلة بالجمعية (الأيتام الأرامل المطلقات المهجورات) والطلاب والطالبات والعاملين بالقطاع الخيري.
آلية تنفيذ المشروع وخطوات العمل: سار المشروع وفق مجموعة من الخطوات وهي كما يلي:

- ١- حصر الاحتياجات التدريبية بمركز الأطاولة تماشياً مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- ٢- تحديد احتياجات المشروع (المالية، البشرية، المدربين، الأدوات التدريبية... وغيرها).
- ٣- الإعلان عن المسارات التدريبية بجميع الطرق المتاحة بمركز الأطاولة.
- ٤- تجميع البيانات، وتسجيل الراغبين في التدريب والتوظيف.
- ٥- حصر المدربين المتخصصين بناءً على الاحتياجات التدريبية.
- ٦- التعاقد مع المدربين المتخصصين بناءً على الاحتياجات التدريبية.
- ٧- اعتماد الدورات، والحقائب التدريبية، والشهادات من الجهات المختصة.
- ٨- التواصل مع المسجلين، وفرز الأسماء، وجدولت الدورات.

- ٩- تجهيز خطة كل دورة وأهدافها ،والمطلوب من المتدرب إتقانه.
 - ١٠- الانطلاق في البرامج التدريبية والتأهيلية لسوق العمل تقني
 - ١١- التدريب الميداني ويتم بعد التدريب النظري؛ بحيث يكون المستفيد مؤهل تأهيل تام للعمل في المجال الذي تدرب فيه وأتقنه ومارسه ممارسة واقعية.
 - ١٢- تجهيز التقرير للموثق للمشروع ورفعته للجهات المانحة والداعمة.
- وبالنسبة لمحتوى الدورات التدريبية تضمنت : ستة مسارات وهى كالاتى :
- ١- مسار الحاسب الآلى ويشمل : مقدمة فى تطبيقات الحاسب الآلى، وأساسيات الحاسب الآلى، وبرمجة وصيانة الحاسب الآلى.
 - ٢- مسار السكرتارية التنفيذية: ويشمل دورة فى تطبيقات الأوفيس، مهارات استخدام ملحقات الحاسب (اسكانر، فاكس، طابعة)، فن صياغة الخطابات وصياغة المرسلات.
 - ٣- مسار التأهيل الإعلامى ويشمل: أساسيات الإعلام الجديد، إدارة حسابات التواصل الاجتماعي، التسويق الإلكتروني، فن المونتاج، تعلم مهارات التصميم بالفوتوشوب والإنفوجرافيك.
 - ٤- مسار إخصائي العلاقات العامة: إدارة العلاقات العامة، وفن التواصل مع العملاء، التسويق الاجتماعي، مهارات التواصل اللفظى والكتابي.
 - ٥- مسار التسويق الذاتي: بناء السيرة الذاتية وفن المقابلات الشخصية.
 - ٦- مهارات استخدام تطبيقات جوجل: التعامل مع تطبيقات جوجل.
- وتقوم الجمعية بعد الانتهاء من التدريب بعقد اتفاقيات مع شركات التوظيف المتخصص؛ لتقوم بالعمل على توفير فرصة عمل في القطاع الأهلي للمتدربين، و تطوير البرامج التدريبية لمواكبة احتياجات سوق العمل.
- وتجدر الإشارة إلى أن نموذج جمعية القرى بالسعودية يمثل اتجاه الشراكة وهو من الاتجاهات الحديثة لتمكين الخريجين والشباب من مهارات سوق العمل؛ ومن ثم توفير فرص عمل مناسبة لمواجهة مشكلة البطالة؛ حيث يعبر عن قدرة مؤسسات المجتمع المدني فى المساهمة فى مواجهة أحد أبرز المشكلات المجتمعية التى تواجه مصر

وعديد من الدول العربية ألا وهى بطالة الخريجين، وعليه يمكن الاستفادة من تلك الصيغة فى ليس فقط الاهتمام بالرعاية المادية للمحتاجين، وإنما اهتمامها بتدريب الخريجين من أبناء الأسر الفقيرة على مهارات سوق العمل ، وتركيزها على الجانب العملى بجانب الجانب النظري فى التدريب.

ثالثاً: اتجاه الإفادة من التقنيات الرقمية فى التعليم الجامعى:

يعتمد هذا الاتجاه على الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية؛ فهى الجسر نحو المعرفة الجديدة وإثراء العملية التربوية، وتكوين المجتمع العلمي القادر على تحقيق التغيير الإيجابي فى المجتمع، وتوظيفها فى تطوير قدرات الطلاب الفكرية؛ حيث تساهم فى تنمية مهارة التعلم الذاتى، وبعض المهارات العلمية مثل دقة الملاحظة، والقدرة على تفسير النتائج، وتنمية مهارات التفكير العلمي وحل المشكلات كذلك تنمية مهارات التفكير الابتكاري، وزيادة إمكانية الاتصال بين الطلاب وهى جميعها الأساس لتمكين الخريجين من مهارات سوق العمل التنافسي فيما بعد، ولعل من أهم نماذج الإفادة من التقنيات الرقمية نموذج التعليم الافتراضي.

نموذج التعليم الافتراضى Virtual learning

يعد التعليم الافتراضى أحد الوسائل المهمة التى يمكن من خلالها التغلب على قيود الزمان والمكان؛ فمن خلال الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة يمكن توفير ذلك النوع من التعليم للطلاب وهم فى بلادهم وفى منازلهم، ويمكن للطلاب اكتساب كافة أنواع المعرفة التى يرغبون فى الحصول عليها.

وتعرف الجامعة الافتراضية بأنها مؤسسة تقدم خدمة تعليمية غير مباشرة تلبى حاجات متعلمين ذوى رغبة فى تعليم يحاكي ما تقدمه الجامعات التقليدية، أولئك المتعلمون لم تتح لهم فرص الالتحاق بها نتيجة ظروفهم الحياتية، وتستند هذه الخدمة الافتراضية على التعلم الإلكتروني عن بعد خلال بنية تكنولوجية متقدمة تبث عبر الإنترنت متخطية حدود المكان والزمان، يحدث التفاعل والتحاور بين المتعلمين والمعلم وبين المتعلمين أنفسهم وقتما شاءوا وحيثما كانوا. (عياد، ٢٠٢٠)

ويتمثل الغرض من إنشاء الجامعة الافتراضية في زيادة وإتاحة فرص التعليم للجميع للحصول على مؤهلات ودرجات علمية دون الذهاب للجامعات، فهو نوع من التعليم المرن، فالطالب هو الذي يُحدد الزمان والمكان كي يتفاعل مع بيئة التعلم التي التحق بها، وهذا النظام لا يتوافر في الجامعات التقليدية، وتوجد بعض السمات التي تُميز الجامعة الافتراضية عن غيرها من صيغ التعليم العالي الأخرى، منها: **الإتاحة**: أي إن المتعلم يستطيع الالتحاق من أي مكان دون قيود، **المرونة**: أي أن المتعلم لا يتقيد بزمان التفاعل والتواجد فهي بيئة التعلم، **التكلفة**: أقل في العديد من أوجه الإنفاق مقارنة بالتعليم التقليدي، **الاستيعاب**: لا حدود لاستيعابها، حيث لا تستوعب آلاف بل ملايين الطلبة في حين أن التعليم الجامعي التقليدي يحدد نسب استيعابه وفقاً لإمكاناته، **التعامل مع الحواس المتعددة**: إن المعيشة والاستغراق والتفاعل تعد نتيجة حتمية لكون هذا النوع من التعليم يخاطب حواس المتعلم كافة. (الدشان، ٢٠٠٧)

وعليه، تعد الجامعة الافتراضية أحد الصيغ التعليمية التي ظهرت على الساحة التعليمية نتيجة للثورة الهائلة في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وسعت الجامعة إلى تلبية حاجات أفراد المجتمع ومقابلة تزايد الطلب على التعليم العالي من خلال توسيع نطاق الالتحاق به خاصة بالنسبة لقاطني المناطق النائية، وتصدير التعليم الجامعي عبر الحدود، والتركيز على التخصصات المطلوبة في سوق العمل. (المهدي و سويلم ، ٢٠١٤)

ويمكن للجامعات من خلال تقديم برامج تدريبية افتراضية عن بعد؛ تعتمد على التطور الكبير الحادث في تقنية الاتصالات والمعلومات؛ واستخدام نظم تتصف بالمرونة، إكساب الخريجين المهارات الجديدة كمهارات الكمبيوتر، والإنترنت، والبرمجة، وتصميم المواقع، اللغات، وتصميم السيرة الذاتية، والمهارات الاجتماعية،.. ومن ثمّ فإنها تستجيب لمتطلبات سوق العمل الدولي الذي ينشد خريجاً يتمكن من مهارات التعامل مع التقنية الرقمية، التي تعد من المهارات الأساسية المطلوبة في سوق العمل الدولي الحالية والمستقبلية.

وفى هذا الصدد يمكن الإشارة إلى أن الاستفادة من التقنيات الرقمية لا يقتصر على ما يمكن أن تقدمه الجامعات فقط من دورات تدريبية حضورياً أو افتراضياً للخريجين لتنمية

مهاراتهم، وإكسابهم مهارات جديدة تؤهلهم لسوق العمل التنافسي الحالي، وإنما يمكن أيضاً الإشارة إلى أحد المواقع الحديثة المهمة في التوظيف والحصول على دورات تدريبية حديثة لتنمية مهارات الخريجين، وتحسين مستواهم المهني، كذلك الحصول على بيانات مفصلة عن الأعمال المهنية، وهو (لينكد إن بريميوم linkedin-premium).
(<https://www.linkedin.com>)

رابعاً: اتجاه مراكز التطوير المهني:

يستند هذا الاتجاه إلى فكرة أساسية وهي التطوير المهني للشباب من طلاب وخريجي الجامعات، وتأهيلهم لسوق العمل وفق متطلباته الجديدة؛ من خلال العمل على تطوير مهاراتهم، وإكسابهم المهارات المهنية اللازمة لإلتحاقهم بفرص العمل المناسبة، ومن أبرز تلك المهارات : مهارات التوظيف؛ حيث تنمية مهاراتهم في مجال اللغات وتحديدًا اللغة الإنجليزية، ودورات تنمية الموارد البشرية.

نموذج مشروع المراكز الجامعية للتطوير المهني:

تقدم المراكز الجامعية للتطوير المهني، التي أطلقتها الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، خدمات التوجيه المهني، ومهارات التوظيف، والتدريب على اللغة الإنجليزية، وربط طلاب الجامعات في جميع أنحاء الجمهورية بفرص العمل المناسبة. يقوم البرنامج بتوسيع نطاق هذا النموذج لكي يصل إلى (٤٦) مركزاً داخل (٣٤) جامعة في جميع أنحاء الجمهورية، مما يجعل خدماتها في متناول جميع طلاب الجامعات الحكومية المصرية. الشريك المنفذ: الجامعة الأمريكية بالقاهرة. مدة المشروع: من سبتمبر ٢٠١٧ إلى سبتمبر ٢٠٢٦ ؛ إجمالي التكلفة التقديرية: ٦٣ مليون دولار ؛ المحافظات: على مستوى الجمهورية.

(<http://usaid.gov,12/6/2023>)

وقد أدخلت الحكومة الأمريكية من خلال هذه المراكز المهنية مفهوم التوجيه والإرشاد المهني لدارسي، وخريجي الجامعات الحكومية لأول مرة في مصر. وبالشراكة مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والجامعة الأمريكية بالقاهرة، وبعض الشركاء من الجامعات الحكومية، افتتحت الحكومة الأمريكية في عام ٢٠٢١م ١٦ مركزاً في ١٠

جامعات في جميع أنحاء الجمهورية، من الإسكندرية إلى أسوان، حيث قدمت خدماتها إلى ١٥٠,٠٠٠ طالب. حتى أثناء جائحة كوفيد-١٩، استحدثت تلك المراكز طرقاً مبتكرة لتدريب الطلاب على مهارات التواصل، والقيادة، وتعريفهم بأصحاب الأعمال داخل مجتمعاتهم المحلية.

وكان قد أعلن السفير الأمريكي "جوناثان كوهين" عن تقديم تلك المنحة الإضافية خلال ملتقى التوظيف الافتراضي الذي نظمته الجامعة الأمريكية بالقاهرة وبرعاية مشتركة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وقال إن "من خلال هذا الاستثمار الإضافي الذي يبلغ قيمته ١٤.٥ مليون دولار أمريكي من الحكومة الأمريكية، نساعد الطلاب على الانتقال من مرحلة التعليم إلى سوق العمل بالتنسيق المباشر مع القطاع الخاص حتى يتمكن جيل جديد من المصريين من استثمار دراساتهم الأكاديمية في إيجاد فرص العمل الهادفة، والأبحاث المتطورة، ومستقبل قيادي واعد في الشركات المصرية الرائدة. وقد أتاح ملتقى التوظيف الافتراضي الفرصة لحوالي ٦٠٠٠ طالب جامعي للتواصل مع أصحاب الأعمال من العشرات من الشركات المصرية الرائدة عبر الإنترنت بشكل آمن بعيداً عن مخاطر كوفيد-١٩.

(eg.usembassy.gov,22/3/2021)

حيث تقوم المراكز الجامعية للتطوير المهني بتحسين المهارات العملية، والشخصية وتشجيع إكتشاف الذات لدى الطلاب، هذا و أضاف إنه يمكن إطلاق أسم "مراكز الفرص" على هذه المراكز لما تقدمه من فرص للعمل، ومنح دراسية، ودورات تدريبية، وغيرها من الخدمات المتعددة، ولقد حقق مشروع المراكز الجامعية للتطوير المهني نجاحاً كبيراً ولهذا أعلن عن مد مشروع المراكز الجامعية للتطوير المهني ليصل إجمالي عدد المراكز إلى(٣٠) مركزاً في (٢٢) جامعة في جميع أنحاء مصر لخدمة (٧٠%) من طلاب الجامعات المصرية.

وفي الوقت ذاته قد قامت وزارة التعليم العالي في مصر بإطلاق المنصة الافتراضية للتوظيف للجامعات المصرية (UCCD Virtual Platform 2021) وإفتتاح أولى فاعلياتها ملتقى التوظيف (UCCD Career Expo) ولقد أسفر هذا الجهد عن إشترك

(٥٥) شركة من مختلف المحافظات في ملتقى التوظيف، مما يساعد على خلق قنوات جديدة دائمة للتواصل بين الشركات وشباب الجامعات الباحثين عن فرص للعمل والتدريب، كما شارك البنك الأهلي المصري وشركة فودافون للحلول الذكية Vodafone Intelligent Solutions (VOIS) كشركاء رئيسيين للمنصة مع أكثر من (٥٥) شركة راعية في تقديم فرص العمل والتدريب. (<http://aswu.edu.eg,23/3/2021>)

وعليه يمكن استخلاص أن مشروع مراكز التطوير المهني الموجود بمعظم الجامعات المصرية الحكومية وسيلة جيدة لتحسين المهارات الشخصية، والتقنية، والإدارية لتمكين خريجي الجامعات المصرية من المهارات الجديدة التي يتطلبها سوق العمل التنافسي؛ ولاسيما بعد اختفاء عدد من الوظائف، وظهور وظائف جديدة، ولعل من أبرز الدورات التدريبية التي تقدمها تلك المراكز : دورات تنمية الموارد البشرية، واللغة الإنجليزية للأعمال... وغيرها

تعقيب: من خلال ما تبدي من العرض السابق لبعض الاتجاهات الحديثة لتمكين خريجي الجامعات من مهارات سوق العمل التنافسي، والتي تضمنت: اتجاه الاستثمار في التعليم الجامعي، واتجاه التطوير المهني، واتجاه الإفادة من التقنيات الرقمية في التعليم الجامعي، واتجاه الشراكة بين التعليم الجامعي ومؤسسات المجتمع المختلفة، يمكن استخلاص ما يلي:-

- تنوع الاتجاهات الحديثة والنماذج المتضمنة لها التي يمكن الاستفادة منها كآليات حديثة لمحاولة تجسير الفجوة بين خريجي الجامعات المصرية من حيث مستواهم وتخصصاتهم وخبراتهم والمهارات التي يمتلكونها، وبين طبيعة سوق العمل التنافسي الحالي، وما يحتاجه من مهارات، وما يفرضه من وظائف جديدة؛ في ظل اختفاء عديد من الوظائف؛ نتيجة لثورة المعلومات والاتصالات، وسيطرة الوظائف المرتبطة بالتقنيات التكنولوجية الحديثة والذكاء الاصطناعي.

- أن أحد أهم عوامل نجاح النماذج التي تضمنتها الاتجاهات الحديثة سواء في الدول العربية أو الأجنبية والمتقدمة، اتباع تلك النماذج والدول نهجًا اجتماعيًا لتبني

أفكار جديدة مثل زيادة الأعمال كما هو موجود في دولة ماليزيا؛ إذ تتبنى الدولة سياسة وطنية كاملة لزيادة الأعمال إدراكًا بالدور الحاسم لزيادة الأعمال في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

- أحد أسس نجاح فكرة زيادة الأعمال، وجود جامعات متخصصة في مجال زيادة الأعمال (أى تقدم درجة جامعية كاملة في زيادة الأعمال) مثل: جامعة أوتارا بماليزيا، بالإضافة إلى تخصيص برامج جامعية لتعليم زيادة الأعمال مثل: برنامج المشاريع الطلابية، كذلك وجود مقرر أساسي في زيادة الأعمال؛ وذلك بهدف نشر الوعي بتنظيم المشاريع وإدارة الأعمال لدى الطلاب في أى برنامج دراسي، وهذا يتطلب توفير المناخ الداعم، والبيئة المناسبة من حيث الإمكانيات المادية والبشرية، منها: توفير المحاضرين اللازمين لتدريس المقرر، وخضوع البعض منهم للتدريب إذا كانوا غير مؤهلين، وتوفير الأماكن المناسبة...وما إلى غير ذلك من متطلبات، كذلك جمعيات خاصة لزيادة الأعمال كما في فنلندا، ومراكز تميز في زيادة الأعمال كما في جامعة يوفاسكولا.

- تسليط الضوء على نماذج مشروع المراكز الجامعية للتطوير المهني الموجودة في معظم جامعات الجمهورية، فعلى الرغم من انتشارها في غالبية الجامعات المصرية ككيان واضح له أهداف معلنة تتمثل في ربط طلاب الجامعة بفرص العمل المناسبة، إلا أنه ينبغي الإشارة إلى أنه بحاجة إلى تفعيل أدوارها؛ حيث تشمل أكبر عدد ممكن من طلاب الجامعات، كما يقتصر دورها على تقديم دورات تدريبية في تنمية مهارات اللغة الإنجليزية، ودورات تنمية الموارد البشرية فقط، في حين ينبغي تركيزها على مهارات جديدة التي يتطلبها سوق العمل الحالي ولاسيما المهارات التقنية والرقمية، المهارات الحياتية، والاجتماعية، مهارات محو أمية البيانات، مهارات التفكير النقدي... وغيرها من المهارات.

- يمكن توظيف اتجاه الإفادة من التقنيات الرقمية في التعليم الجامعي، ولاسيما أن الظروف المجتمعية دعت الجامعات للاعتماد على هذه التقنيات في العملية التعليمية أثناء جائحة كورونا، وعليه يمكن الاستفادة من الأدوات والتطبيقات الحديثة في التدريب وخاصة تنمية مهارات الطلاب والخريجين الرقمية كمهارات الكمبيوتر، والإنترنت،

والبرمجة، وتصميم المواقع؛ استجابة للمهارات المطلوبة في سوق العمل التنافسي الحالي.

- الإشارة إلى أهمية فتح المجال لإشراك مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات الخيرية وكافة مؤسسات المجتمع المختلفة للمساهمة في تأهيل وتدريب الشباب وخريجي الجامعات من مهارات سوق العمل، مع تقديم الدعم اللازم لها لتحقيق ذلك، مثل: مشروع " تقنيتي مستقبلي " الذي قامت به جمعية خيرية بدولة المملكة العربية السعودية ونجحت في تدريب الشباب والخريجين من أبناء الأسر الفقيرة وتوفير فرص عمل مناسبة لهم؛ ومن ثم تقليص معدل البطالة بالمملكة.

- أهمية إنشاء حاضنات الأعمال الجامعية؛ للمساهمة في تنويع النشاط الاقتصادي، ونشر التكنولوجيا، وخلق فرص عمل جديدة للخريجين، والتقليل من نسبة البطالة، وتنمية مهارات العمل الحر، فضلاً عن خفض مخاطر الاستثمار للمنظمات الصغيرة.

المحور الثالث: تصور مقترح لتمكين خريجي الجامعات المصرية من مهارات سوق

العمل التنافسي

تأسيساً على تحليل الدراسات التربوية التي تضمنت الاتجاهات الحديثة لتمكين الخريجين من مهارات سوق العمل التنافسي، وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة عن وجود فجوة بين المهارات المكتسبة من برامج التعليم الجامعي والمهارات التي يحتاجها سوق العمل التنافسي في مصر، يمكن بناء التصور المقترح، وذلك كما يلي:

أولاً: منطلقات التصور المقترح:

بني التصور المقترح على المنطلقات الآتية:

١- المهارات الجديدة لسوق العمل التنافسي الحالي؛ إذ يفرض سوق العمل الحالي وظائف جديدة تحتاج إلى أفراد يمتلكون لمهارات جديدة كمهارات ريادة الأعمال، والمهارات المهنية والشخصية والرقمية، ومهارات الذكاء الاصطناعي، والتفكير النقدي وحل المشكلات... وغيرها

٢- تقاوم مشكلة بطالة خريجي الجامعات المصرية، ووجود انفصال واضح بين خريجي الجامعات من حيث مهاراتهم وخبراتهم وتخصصاتهم، وبين المهارات التي يتطلبها سوق العمل التنافسي الحالي.

٣- تعدد الاتجاهات الحديثة لتمكين خريجي الجامعات من مهارات سوق العمل التنافسي، كمحاولة لتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي، وحاجات ومهارات سوق العمل التنافسي الحالي.

٤- يرتبط النجاح في تمكين خريجي الجامعات المصرية من مهارات سوق العمل التنافسي الحالي بالثقافة السائدة في المجتمع؛ حيث تقديس العمل الحكومي، ورفض العمل الحر؛ الأمر الذي يتطلب العمل على نشر ثقافة العمل الحر، والفكر الريادي. ثانيًا: أهداف التصور المقترح:

يسعى التصور المقترح لتحقيق هدف رئيسي يتمثل في: تمكين خريجي الجامعات المصرية من مهارات سوق العمل التنافسي.

ويتطلب تحقيق هذا الهدف الرئيس تحقيق عدة أهداف فرعية تتمثل فيما يلي:-

١- رصد احتياجات سوق العمل التنافسي الحالي والمهارات المطلوبة لتلبية تلك الاحتياجات.

٢- تجسير الفجوة بين المهارات الفعلية لخريجي الجامعات المصرية والمهارات التي يتطلبها سوق العمل التنافسي الحالي.

٣- تعاون الجامعات، والشركات، ومؤسسات المجتمع المختلفة حول إكساب طلاب الجامعة للمهارات اللازمة التي يتطلبها سوق العمل التنافسي الحالي.

ثالثًا: إجراءات تحقيق الأهداف:

١- تخصيص أو إنشاء جمعية خاصة لريادة الأعمال توجد داخل كل حرم جامعي كما هو موجود في دولة فنلندا، وتشجيع الطلاب على ممارسة العمل الريادي، ودعم فرق الشركات الناشئة؛ عن طريق إنشاء مراكز جامعية لاحتضان أفكار الطلاب، وتمثل حلقة الوصل بين الشركات وطلاب الجامعات؛ لتسهيل عملية التفاعل ومناقشة المشروعات المحتملة.

- ٢- إنشاء مراكز للتميز في ريادة الأعمال على غرار المركز التابع لجامعة يوفاسكولا في فنلندا الذي يتبع منهج التدريب العملي، والتعلم من الأقران أو التعلم من خلال الممارسة، والذي أطلق عليه (أكاديمية الفريق).
- ٣- ويمكن الاستفادة من نموذج مشروع التاجر الصغير في الإمارات، والعمل على رعاية ودعم الأفكار الجديدة وتشجيع روح المبادرة الاستثمارية؛ من خلال إتاحة الفرصة لرواد الأعمال من الطلاب لتنفيذ أعمالهم الخاصة، ومساعدتهم عن طريق تقديم دورات تدريبية لهم على الإنترنت لتطوير فكرة المشروع وتكوين فرق العمل، واحتضان أفكار الطلاب وتوصيلهم بشركات داعمة لأفكارهم، وتخصيص أماكن مناسبة لعرض منتجاتهم بالأسواق المختلفة.
- ٤- عقد لقاءات مع رؤساء المؤسسات الصناعية والشركات وأصحاب العمل لتحديد مواصفات التوظيف والمهارات المطلوبة.
- ٥- تنظيم ندوات لتوعية الطلاب والخريجين بالمهارات الجديدة التي يتطلبها سوق العمل الحالي.
- ٦- بث برامج إذاعية وتلفزيونية لتوعية الشباب وخريجي الجامعات باحتياجات سوق العمل الحالي.
- ٧- تخصيص أماكن مناسبة لعرض منتجات الطلاب من الرياديين (أصحاب المشروعات، و رواد الأعمال) كالمراكز التجارية... وغيرها.
- ٨- تقديم دورات تدريبية مجانية لخريجي الجامعات والطلاب عبر الإنترنت؛ وذلك في مجال التوظيف، والتنمية البشرية، واللغات، والبرمجة،... وغيرها من الدورات الرقمية الحديثة.
- ٩- تنظيم فعاليات لتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس وأصحاب المشروعات.
- ١٠- تشجيع البحوث التطبيقية، ودعم مشروعات التخرج الطلابية.
- ١١- تنظيم لقاءات مع رؤساء مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات الخيرية؛ للمساهمة في رفع الكفاءة المهنية والعملية للخريجين.

رابعًا: متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

- ثمة مجموعة من المتطلبات لضمان تنفيذ التصور المقترح تتمثل أبرزها فيما يلي:
- ١- نشر ثقافة العمل الريادي، والعمل الحر، وريادة الأعمال بين طلاب الجامعات.
 - ٢- الاستغلال الأمثل للكفاءات من الباحثين والمتخصصين في تقديم المشورة والدعم للحاضنات ومراكز التميز.
 - ٣- نشر الوعي بأهمية الحاضنات الجامعية وأدوارها في استقطاب الأفكار الريادية لطلاب الجامعات، وتزويدهم بفرص تدريبية، وتوفير الدعم المادي لها، ومشاركة الدولة في دعم وتمويل الحاضنات المختلفة.
 - ٤- تشجيع البحوث التطبيقية والاستفادة من البحوث الجامعية غير المستغلة.
 - ٥- فتح المجال أمام مؤسسات المجتمع المدني المختلفة؛ كالجمعيات الخيرية وغيرها في المشاركة في رفع الكفاءة المهنية والعملية للخريجين.
 - ٦- نشر الوعي بأهمية الشراكة مع الشركات والمؤسسات الصناعية والإنتاجية المختلفة بين أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالجامعة، وضرورة التنسيق بين الجامعات والقطاع الإنتاجي بالدولة.
 - ٧- تقديم حوافز مادية ومعنوية للمشروعات الطلابية المتميزة.
 - ٨- وجود لجان تنفيذية بالجامعات تتولى متابعة المشروعات الطلابية والإشراف عليها، مع وجود هياكل إدارية تسمح بذلك.
 - ٩- ضرورة وجود نصوص تشريعية تنظم عمل الحاضنات الجامعية ومراكز التميز.

خامسًا: المعوقات المحتملة أثناء تطبيق التصور، وكيفية التغلب عليها:

- من أبرز المعوقات التي يمكن مواجهتها عند تطبيق التصور ما يلي:-
- ١- ضعف الإمكانيات المادية اللازمة لتمويل الحاضنات الجامعية، ومراكز التميز، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق فتح المجال لمساهمة المتطوعين من رجال الأعمال والمؤسسات الداعمة، ومؤسسات المجتمع المدني المختلفة.
 - ٢- معوقات تشريعية وقانونية تتمثل في غياب التشريعات المنظمة لإنشاء الحاضنات الجامعية ومراكز التميز في الجامعات، وتنظيم عملها، ومدى جاهزية الجامعات

لوجود تلك الكيانات سواء جاهزية من الناحية المادية، أم كانت من الناحية الفكرية أيضاً، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق إصدار تشريعات تنظم عمل الحاضنات ومراكز التميز وتحدد أدوارها، وتسهل الدعم المالي والإداري لها.

٣- معوقات خاصة بضعف الرقابة على تنفيذ خطط عمل حاضنات الأعمال، ومراكز التميز مما يجعلها كيانات شكلية ولا تؤدي الدور المرجو منها، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق تعيين لجان لمتابعة الخطة الشهرية لعمل تلك الكيانات، ومطابقتها بتقرير سنوي عن إنجازاتها.

٤- معوقات تتعلق بقبول مفهوم الحاضنات الجامعية ومفهوم الشراكة وريادة الأعمال، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق تنظيم محاضرات، وعقد مؤتمرات للتوعية بأهمية العمل الحر، والعمل الريادي بين طلاب الجامعات، ونشر ثقافة الشراكة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المختلفة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو زيد، عصام حسنى محمد عبد الحليم (يوليو ٢٠١٠). تحليل ظاهرة بطالة المتعلمين في سوق العمل المصري، مجلة مصر المعاصرة، ع ٤٩٩، ص ١٩٧، ١٠٠-٣٠٩.
- أرناؤوط، أحمد إبراهيم سلمى (يونيه ٢٠١٧). دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة التربية المقارنة والدولية، ع ١٨٩، ص ٧-٣٠٣.
- آل فيحان، إيثار عبد الهادي و سلمان، سعدون محسن (٢٠١٢). دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، ع ٦٩، ص ٣٠-٩٧.
- البرادعي، ليلي و قدرى، محمد (سبتمبر ٢٠٢٢). ورقة سياسات سد فجوة مهارات التوظيف في التعليم العالي في مصر، ملتقى السياسات العامة، الجامعة الأمريكية، بالقاهرة.
- البهنساوي، ليلي كامل (يناير ٢٠١٨). الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل دراسة على عينة من الخريجين بالحضر، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، ع ١٤، ص ٣٦، ٧٨-٩٧.
- التعليم الجامعي أهميته وأهدافه، وتحدياته المعاصرة، متاح على الرابط التالي:

<http://Taalime.ma/27/8/2024>

جامع، محمد نبيل (٢٠١٣). تطوير التعليم العالي في ظل النهضة العربية المعاصرة. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

جرجس، ميشيل ت كلا و حناله، رمزي كامل (٢٠٠٤). معجم المصطلحات التربوية. ط٢. بيروت: مكتبة لبنان ناشرون.

جرين، باتريشيا وبرا، كانديداو إيزنمان، إيلين ونك، هيدي و بيركينز، سام (٢٠١٩). تعليم ريادة الأعمال، نظرة عالمية من الممارسة إلى السياسة حول العالم، مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم، مؤسسة قطر، ١-١٢٠.

جمعية القرى للبر والخدمات الاجتماعية، مسارات لسوق العمل: تقنيتي مستقبلي، متاح على الرابط: www.alqara.org

جويد، بن الشيخ الحسين (٢٠١٩). دور حاضنات الأعمال في مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مشثلة المؤسسات لولاية بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.

حاضنة جامعة الحسين التقنية رافعة لتسريع نمو الشركات الناشئة، ٣١ أيار ٢٠٢٣، متاح على الرابط التالي: <http://alghad.com/section-155/>, 30/8/2024.

الحريري، خالد حسن (٢٠١٠). العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي في الجمهورية اليمنية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الرابع لجامعة عدن "جودة التعليم العالي نحو تحقيق التنمية المستدامة" في الفترة من ١١-١٣ أكتوبر، جامعة عدن.

حوتيه، عمر ودومي، سامية (يناير ٢٠٢٣). دور حاضنات الأعمال الجامعية في استقطاب طلبية الجامعات الجزائرية لإنشاء مشاريع ناشئة، مجلة السلام للعلوم الانسانية والاجتماعية، ٢٤، مج ٦، ٩٨-١١٥.

الدهشان، جمال على (٢٠٠٧). الجامعة الافتراضية أحد الأنماط الجديدة في التعليم الجامعي، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر القومي الرابع عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي "أفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي" في الفترة من ٢٥-٢٦ نوفمبر ٢٠٠٧، بدار الضيافة بجامعة عين شمس.

الرشيدي، غازي عنيزان (٢٠١٥). دراسات في الاتجاهات التربوية المعاصرة. الكويت: مكتبة الفلاح.

سلمي، صالح (يونيو ٢٠٢١). دور حاضنات الأعمال الجامعية في مرافقة المشاريع الناشئة: دراسة حالة حاضنة جامعة المسيلة وبومرداس، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، ١٤، ١٠٩-١٢٤.

السيبي، جمال بن أحمد وأبو عاصي، هشام بن عبدالعزيز (٢٠٢٣). دور الجامعات المصرية في إعداد طلابها وفق متطلبات سوق العمل الدولي: تصور مقترح، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، ١٤، ١-٣٥٤.

شحاته، حسن والنجار، زينب (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. القاهرة: الدر المصرية اللبنانية.

عبدالعزیز، ابراهيم على محمد و خلف، السيد محمد عبدالله والصفتي، ايهاب ابراهيم حسن (يناير ٢٠٢٣). درجة توفر المهارات المهنية والحياتية لدى طلاب كليات التربية في ضوء متطلبات سوق العمل. مجلة كلية التربية بالأزهر. ع ١٩٧٤، ج ٤، ٢٢٠-٢٦٥.

عبدالواحد، آلاء عبدالله (٢٠١٠). حاضنات الأعمال والمشروعات الصغيرة، ورقة عمل مقدمة إلى ملتقى التوظيف الثاني " نلتقي لنرتقي "، جامعة الملك سعود، كلية إدارة الأعمال.

عسلي، نور الدين و يوسف، سالم و مهدى، بن مهداني (٢٠٢٢). دور أنشطة حاضنات الأعمال الجامعية في دعم روح المقاوالتية لدى الطلبة الجامعيين: دراسة ميدانية لحاضنة الأعمال جامعة المسيلة، مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد، ع ٢، مج ٧١، ٦-٩٠.

عياد، هانى جرجس (يوليو ٢٠٢٠). الجامعات الافتراضية: إيجابياتها وسلبياتها، المجلة العربية للقياس والتقويم، ع ٢٤، ٢٠٩-٢١٣.

قاسم، مصطفى محمد عبدالله (٢٠٢١). سوق العمل أهدر جودة التعليم: دراسة نقدية لخطاب عدم موائمة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل في مصر، مجلة كلية التربية بالاسكندرية، ع ٤٤، مج ٢٧١، ٣١-٣٢٧.

قاموس المعاني الجامع، متاح على الرابط التالي: <http://www.almaany.com/ar/dic/ar-ar>، ٢٠٢٤/٨/٢٧.

الكعبي، سليمان محمد (٢٠٢١). تقرير وظائف المستقبل ٢٠٤٠، مؤسسة استشراف المستقبل أبوظبي، ١-٢٥ متاح على: uaefuture.ae

متعب، إنعام عبدالزهرة (٢٠٠٩). حاضنات الأعمال وإدارة العمليات: مدخل نظري، مركز دراسات الكوفة، ع ٢٢٧، ١٢-٢٤٨.

مجمع اللغة العربية (٢٠٠٨). المعجم الوسيط. ط ٤. القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.
محمد، محمد سعد الدين (٢٠١٨). تحليل استشرافي لأهم وظائف المستقبل ٢٠٣٠ وتأثيرها على مستقبل وظائف أجهزة إنفاذ القانون. دبي، مركز استشراف المستقبل ودعم اتخاذ القرار.

محمد، محمد محمد عياد (٢٠٢١). بطلالة الجامعيين في مصر: التشخيص والعلاج، مجلة كلية التربية بالمنصورة، ع ١٠٧، ج ٢١٤، ٤-٢٤١.

محمود، خالد صلاح حنفي (يونيو ٢٠١٦). الحاضنات التكنولوجية كآليات للربط بين الجامعات وقطاعات الإنتاج في مجالي البحث العلمي وخدمة المجتمع: دراسة تحليلية لأراء أعضاء هيئة التدريس

بالجامعات المصرية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ع١، مج٣٦، ٥٧-٧٨.

المركز المصري للدراسات الاقتصادية. (مايو ٢٠٢٤). أهم تحديات سوق العمل المصري وبعض مقترحات كيفية التعامل معها، متاح على الرابط: ees.org.eg
المطيري، صفاء (٢٠١٩). التعلم الريادي، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، ع١٤٩، ١٦.

منتدى الرياض الاقتصادي، دراسة وظائف المستقبل في المملكة العربية السعودية، ١-٦٧، متاح على
RiyadhEF1 :

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤). تقرير البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم. إعداد الشباب العربي لسوق العمل: استراتيجية لإدراج قيادة الأعمال ومهارات القرن ال ٢١ في قطاع التعليم العربي.

مهارات سوق العمل ٢٠٣٠ ١٠ مهارات ستغير حياتك المهنية، متاح على الرابط التالي:

<http://milunir.com/labor-market-skills,2/9/2024>.

المهدى، ياسر فتحى الهداوى و سويلم، محمد محمد غنيم (ابريل ٢٠١٤). استراتيجية مقترحة لتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية، مستقبل التربية العربية، مج٢١، ع٨٩٤، ١١-١٤٦.
النعمي، لطيفة ماجد محمود (٢٠١٤). المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعة، مجلة ديالي، ع٦٦٦، ٦٣-٥٠٢.

هلال، إسراء سامى عبدالهادي (أكتوبر ٢٠٢٠). تجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي المصري وسوق العمل فى ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة" دراسة تحليلية"، مجلة كلية التربية بينها، ع١٢٤٤، ج١٠٦٨٩، ١-٧٢٤.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالعراق (د.ت). دليل المهارات التى يحتاجها سوق العمل، المهارات الأساسية لتأهيل الطلبة والخريجين، سلسلة دورات تطويرية، العراق.

وظائف المستقبل ٢٠٣٠ ال ١٠ الأكثر طلبًا، متاح على الرابط التالي: eduhup21.com

يوسف، عبدالنواب سيد عيسى (ديسمبر ٢٠٢٢). تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، دراسات تربوية واجتماعية، مج١٢٢، ع٢٨٠، ٢٦٤-٢٨٠.

ثانيًا المراجع الأجنبية

Elhamedi, Fatma (March 2019) competitiveness, Educational Justice and labor market needs in Egypt, **Alternative Policy Solutions**, 18/9/2024

- Hamidon, Syahira and Thomas, Louisa (2021). An Overview of Entrepreneurship in Malaysia.p Jones et al.(eds). Entrepreneurial Activity in Malaysia.**Springer nature Switherland AG**
- Heinonen, Jarna and Ilonen, Sanna, (2023). Entrepreneurship Education in Finland, Comparative Entrepreneurship Education, **Springer Nature Singapore Pte Ltd.**
- Mcintosh, Colin (2013). **Cambridge advanced learner's dictionary**.fourth edition.Cambridge university press.
- The essential skills you need to compete in today's modern job market, 14septembe r, 2020, eccceg.com, 18/9/2024.
- Which skill sets does the Egyptian labor force look for in fresh graduates, 18 Jul, 2022, enterprise.press,18/9/2024
- World economic forum, Annual report 2016-2017,www.weforum.org
<http://aswu.edu.eg>,23/3/2021,27/8/2024.
<http://ati.utexas.edu/student>,27/8/2024.
<http://babnet.com>,30/6/2024,1/9/2024.
<http://eg.usembassy.gov>,22/3/2021,27/8/2024.
<http://usaid.gov>,12/6/2023,27/8/2024.
<http://wam.ae/ar/detail/13952>,27/8/2024.
<http://www.uum.edu.my/index.php/en/about/uum>,27/8/2024
<http://www3.weforum.org/doc/wef-future-of-job-2023-news-release-ar.pdf>,27/8/2024.
<https://horizon-edu.com/blog>,27/8/2024.
<https://www.linkedin.com>,27/8/2024.
<https://sme.ae/page/ar/young-competition>,27/8/2024.
<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/labour-market?>