



الجامعة العربية الأمريكية

كلية الدراسات العليا

جودة كفايات خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية لتلائم
متطلبات العمل في الميدان التربوي وأهداف التنمية المستدامة - تطوير نموذج
مقترح للمواعاة (2030).

إعداد

معمر عبد الرحمن منيب شبيب

إشراف

المشرف الرئيس: أ.د. محمد عمران

المشرف المشارك: د. ناصر سعافين

تم تقديم هذه الأطروحة إستكمالاً لمتطلبات درجة الدكتوراه

في الإدارة التربوية

آذار / 2023

©الجامعة العربية الأمريكية. جميع الحقوق محفوظة.

إجازة الأطرحة

جودة كفايات خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في

الميدان التربوي وأهداف التنمية المستدامة - تطوير نموذج مقترح للمواءمة (2030)

إعداد

معمر عبد الرحمن منيب شبيب

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2023/08/27 وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة:

	مشرفاً ورئيساً	1. د. محمد عمران صالحه
	مشرف مشارك	2. د. ناصر السعافين
	ممتحناً داخلياً	3. د. غسان سرحان
	ممتحناً خارجياً	4. د. مجدي زامل
	ممتحناً خارجياً	5. د. كمال مخامرة

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الأطروحة التي تحمل عنوان

" جودة كفايات خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في

الميدان التربوي وأهداف التنمية المستدامة - تطوير نموذج مقترح للمواعاة(2030)"

أقر أن ما إشتملت عليه الدراسة إنما هو نتاج جهدي الخاص، بإستثناء ما تمت الإشارة اليه حيثما ورد وإنما هذه الرسالة ككل أو جزء منها لم يقدم من الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة علمية أو بحثية أخرى.

الإسم: معمر عبد الرحمن منيب شبيب

رقم الطالب: 201912686

التوقيع: 

التاريخ: 2023/10/31

الإهداء

إلى كل الذين أحبهم

روح والدي ووالدتي رحمهما الله....

أخوتي سندي....

زوجتي شريكة دربي....

أبنائي مهجة قلبي....

عائلتي الكبيرة....

أصدقائي وأحبتي....

أساتذتي الأفاضل....

إلى كل من يحب التعلم والتعليم....

شكر وتقدير

بداية الحمد لله الذي تتم بنعمه الصالحات وبعد، كل الشكر والتقدير إلى أهلي وزرعتي التي وقفت بجانبني وإلى أبنائي حلا وعوني واخوتي وأصدقائي وأحبتي وأساتذتي الذين قدموا لي كل الدعم والمساندة، كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى الدكتور محمد عمران والدكتور ناصر السعافين الذان أشرفا على أطروحتي ومنحوني كل الدعم والمساعدة، وأشكر الدكاترة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة والشكر أيضا إلى كل من المحكمين والمتقابلين على جهودهم ووقتهم وعلمهم الذي قدموه لي والشكر موصول إلى الجامعة العربية الأمريكية رئيساً وأكاديميين وإداريين وطاقم العمل الذين قدموا لي كل الدعم خلال جميع مراحل إعداد هذه الأطروحة.

المخلص

هدفت الدراسة إلى تشخيص جودة كفايات خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية وتشمل الكفايات المعرفية والشخصية والحياتية والتكنولوجية ومهارات القرن الحادي والعشرين وكفايات التدريب العملي الميداني من وجهة نظر الخريجين والمسؤولين عن سوق العمل في الميدان التربوي والأكاديميين والخبراء في قطاع التعليم، وكذلك إلى توجيه الأنظار نحو أهداف التنمية المستدامة 2030 التي أعلنتها الأمم المتحدة عام 2015 الهدف الرابع "التعليم الجيد" ومتطلبات سوق العمل في الميدان التربوي 2030. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المختلط الكمي و النوعي، وتكون مجتمع البحث الكمي من الخريجين معلمي المدارس والبالغ عددهم (652) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة البحث من عينة طبقية عشوائية وبلغ عددهم (242) معلماً ومعلمة من مجتمع البحث، وكانت أداة البحث للمنهج الكمي الإستبانة، أما أداة البحث للمنهج النوعي فكانت المقابلة، وأجريت المقابلة مع (22) خبيراً وخبيرة من الميدان التربوي، وأظهرت نتائج الدراسة الكمية أن المعدل العام لإمتلاك الخريجين في الجامعات الفلسطينية للكفايات المطلوبة للعمل في الميدان التربوي بلغ (4) ما يعادل (80%) وهي درجة مرتفعة، وأظهرت نتائج الدراسة النوعية أن كفايات الخريجين ضعيفة وتحتاج الى تحسين، وبناء على نتائج الدراسة الكمية والنوعية والإطلاع على التجارب العالمية والعربية أوصت الدراسة بتطوير نموذج مقترح للمواءمة بين كفايات خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات والكفايات المطلوبة لسوق العمل في الميدان التربوي وأهداف التنمية المستدامة من خلال نظرة إستشرافية للعام 2030.

الكلمات المفتاحية : الكفايات المعرفية، الكفايات الشخصية والحياتية، الكفايات التكنولوجية، مهارات القرن الحادي والعشرين، التربية العملية، برامج إعداد المعلمين.

فهرس المحتويات

أ.....	إجازة الأطرحة
ب.....	إقرار
ج.....	الإهداء
د.....	شكر وتقدير
ه.....	الملخص
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة (خلفية الدراسة ومشكلتها)
2.....	المقدمة:
9.....	مشكلة الدراسة
10.....	فرضيات الدراسة
11.....	أهداف الدراسة
11.....	أهمية الدراسة
11.....	الأهمية العلمية
12.....	الأهمية العملية
12.....	مصطلحات الدراسة :
14.....	حدود الدراسة
16.....	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة:
17.....	التعليم العالي في فلسطين
18.....	الإتجاهات العالمية في التعليم
19.....	التوجهات العالمية نحو الكفايات المعرفية والمهارية المطلوبة لسوق العمل
22.....	الكفايات (المعارف والمهارات) المشتركة المطلوبة لجميع قطاعات سوق العمل
24.....	تطور سوق العمل في العالم ومستقبل الوظائف 2030
26.....	تطور سوق العمل في المنطقة العربية
26.....	تطور سوق العمل في فلسطين
28.....	سوق العمل في الميدان التربوي
29.....	سمات ومهارات معلم القرن الحادي والعشرين
29.....	سمات معلم القرن الحادي والعشرين
30.....	مهارات معلم القرن الحادي والعشرين:
30.....	المهارات المهنية التي يحتاج إليها المعلم
33.....	المهارات التقنية التي ينبغي توفرها في معلم القرن الحادي والعشرين
34.....	المهارات يجب تضمينها في السيرة الذاتية للمعلم
35.....	التعليم 2030 (Education 2030)

37	مهارات التعليم 2030 (Teaching skills 2030).....
38	التدريس من أجل المهارات Teaching For Skills.....
38	التعليم القائم على الكفاية (Competency Based Education).....
39	المعايير العالمية لإعتماد برامج إعداد المعلمين.....
39	المجلس الوطني لإعتماد برامج إعداد المعلمين NCATE في الولايات المتحدة الأمريكية.....
42	معايير مجلس اعتماد إعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية للعام 2022.....
43	معايير اعتماد البرامج الأكاديمية في الدول العربية.....
44	معايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي والبرامج الأكاديمية في المملكة العربية السعودية 2018.....
45	معايير الإيعتماد الأكاديمي (المؤسسي والبرامجي) للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد في المملكة العربية السعودية.....
47	معايير الترخيص والإيعتماد لمؤسسات التعليم العالي والبرامج الأكاديمية في فلسطين.....
49	التدريب العملي الميداني (التربية العملية).....
50	كفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية).....
52	التعليم الإلكتروني.....
52	التدريب الإلكتروني.....
54	الدراسات السابقة:.....
78	الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات.....
79	منهج الدراسة:.....
79	مجتمع الدراسة:.....
79	عينة الدراسة:.....
81	أداة الدراسة:.....
82	صدق الأداة:.....
83	إجراءات الدراسة:.....
84	تصميم الدراسة.....
85	المعالجات الإحصائية:.....
86	الفصل الرابع: النتائج.....
87	نتائج الدراسة.....
87	نتائج الإجابات عن أسئلة الدراسة الكمية:.....
95	نتائج الإجابات عن أسئلة الدراسة النوعية.....
96	نتائج الإجابات عن أسئلة المقابلة:.....
122	الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات.....
123	مناقشة نتائج الدراسة.....
123	مناقشة الإجابات عن أسئلة الدراسة الكمية:.....

129.....	مناقشة الإجابات عن أسئلة الدراسة النوعية.....
153.....	النموذج المقترح لمواءمة كفايات خريجي كليات التربية وإعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية لتتفق مع متطلبات العمل في الميدان التربوي وتلائم مع أهداف التنمية المستدامة 2030
153.....	المقدمة.....
153.....	متطلبات النموذج المقترح للموائمة.....
153.....	أهداف النموذج المقترح للموائمة.....
154.....	الفلسفة التربوية للنموذج المقترح للموائمة.....
155.....	مركزات النموذج المقترح للمواءمة 2030.....
160.....	الآليات المقترحة لتنفيذ الأهداف:.....
164.....	الآليات المقترحة لتقييم الطلبة.....
167.....	التوصيات.....
169.....	المراجع.....
194.....	الملاحق.....
225.....	الخطط الإجرائية لتطبيق النموذج المقترح للمواءمة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتتفق مع متطلبات العمل في الميدان التربوي للعام 2030 وبما ينسجم مع أهداف التنمية المستدامة 2030:.....
265.....	Abstract.....

فهرس الجداول

- الجدول رقم (1) توزيع مجتمع الدراسة حسب عدد المدارس وعدد المعلمين.....82
- الجدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس82
- الجدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص الأكاديمي.....82
- الجدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد ساعات التدريب العملي.....82
- الجدول رقم (5) وزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة العملية.....82
- الجدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحصول على دبلوم التأهيل التربوي.....83
- الجدول رقم (7) تحليل نتائج الثبات لمعامل الفا كرنباخ.....86
- الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية والتقدير90
- الجدول رقم (9) ترتيب معدل إمتلاك الخريجين للكفايات الخمس93
- الجدول رقم (10) نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمتغير الجنس.....95
- الجدول رقم (11) نتائج اختبار(ت) Independent Samples Test لمتغير التخصص الأكاديمي96
- الجدول رقم (12) نتائج اختبار(ت) لعينتين مستقلتين Independent Samples t Test لمتغير الحصول على دبلوم التأهيل التربوي.....96
- الجدول رقم (13) المتوسطات الحسابية لمتغير عدد ساعات التدريب العملي الميداني.....97
- الجدول رقم (14) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير عدد ساعات التدريب العملي الميداني97
- الجدول رقم (15) المتوسطات الحسابية لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية98
- الجدول رقم (16) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية98
- الجدول رقم (17) ترميزالكفايات المعرفية التي يحتاج اليها الخريجين.....100
- الجدول رقم (18) ترميز الكفايات الشخصية والحياتية التي يحتاج اليها الخريجين.....102
- الجدول رقم (19) ترميزالكفايات التكنولوجية التي يحتاج اليها الخريجين.....104
- الجدول رقم (20) ترميز مهارات القرن الحادي والعشرين التي يحتاج اليها الخريجين.....106
- الجدول رقم (21) ترميز كفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية).....109
- الجدول رقم (22) ترميزالخطة الإستراتيجية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي.....113
- الجدول رقم (23) ترميز آليات إعتماد البرامج الأكاديمية من هيئة الإعتماد والجودة.....117

- الجدول رقم (24) ترميز الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية.....119
- الجدول رقم (25) ترميز إعادة تجديد أنظمة التعليم بناءً على توصيات مؤتمر الامم المتحدة.....121
- الجدول رقم (26) ترميز النموذج المقترح لموائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي 2030 والتنمية المستدامة 2030.....122

فهرس الأشكال

الشكل رقم (1) الكفايات المعرفية والمهارية ومتطلبات سوق العمل في الميدان التربوي 2030.....8

الشكل رقم (2) النموذج المقترح للمواءمة 2030 بين كفايات الخريجين ومتطلبات العمل.....165

فهرس الملاحق

- 202..... الملحق رقم (1): الإستبانة قبل التعديل
- 208..... الملحق رقم (2): الإستبانة بعد التعديل
- 214..... الملحق رقم (3): أسئلة المقابلة
- 222..... الملحق رقم (4): أسماء المتقابلين
- 224..... الملحق رقم (5): أسماء المحكمين
- 226..... الملحق رقم (6): نموذج الخطة التنفيذية: تحسين الكفايات المعرفية
- 228..... الملحق رقم (7): نموذج الخطة التنفيذية: تحسين الكفايات الشخصية والحياتية
- 231..... الملحق رقم (8) نموذج الخطة التنفيذية: تحسين الكفايات التكنولوجية
- 233..... الملحق رقم (9) نموذج الخطة التنفيذية: تحسين مهارات القرن الحادي والعشرين
- الملحق رقم (10) نموذج الخطة التنفيذية: تحسين كفايات التدريب العملي الميداني (التربية
235..... العملية)
- 241..... الملحق رقم (11) نموذج الخطة التنفيذية: تطوير الخطة الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي
- 243..... الملحق رقم (12) نموذج الخطة التنفيذية: تطوير آليات ومعايير إعتداد البرامج الأكاديمية
- 247..... الملحق رقم (13) نموذج الخطة التنفيذية: تعزيز الشراكات مع الجامعات الأجنبية
- الملحق رقم (14) نموذج الخطة التنفيذية: تجديد أنظمة التعليم نحو تحقيق أهداف التنمية
249..... المستدامة
- 253..... الملحق رقم (15) نموذج الخطة التنفيذية لإجراء الصيانة للنموذج المقترح للموامة
- الملحق رقم (16) مقياس تقدير لأداء طالب في تنفيذ مهمة حوارية (Oral
256..... Communication)
- الملحق رقم (17) مقاييس التقييم لتقييم أداء طالب في قيادة مناقشة جماعية (Group
257..... Discussion)
- 258.. الملحق رقم (18) مقياس تقدير لأداء طالب يقدم عرضا أمام الجمهور (Presentation)
- 262..... الملحق رقم (19) قالب تقييم الكفايات المعرفية لدى الطالب/ة

- الملحق رقم (20) قالب تقييم الكفايات الشخصية والحياتية لدى الطالب/ة.....263
- الملحق رقم (21) قالب تقييم الكفايات التكنولوجية لدى الطالب/ة.....264
- الملحق رقم (22) قالب تقييم مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطالب/ة.....265
- الملحق رقم (23) تقييم كفايات التدريب العملي الميداني(التربوية العملية) لدى الطالب/ة.....266

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة (خلفية الدراسة ومشكلتها)

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة وأسئلتها

فرضيات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

مصطلحات الدراسة

حدود الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة (خلفية الدراسة ومشكلتها)

المقدمة:

شهد الإهتمام بالتعليم محلياً ودولياً تزايداً ملحوظاً واهتماماً بالغاً في السنوات الأخيرة، لما يساهم في إحداث أثر ملموس على الإقتصاد الوطني والتنمية، وإعداد الكوادر البشرية المتميزة، كما زاد الإعتدال على التقنيات التكنولوجية الحديثة مما أدى إلى ظهور أنماط جديدة للتعليم والتعلم تسهم في تطوير تفاعل المتعلمين، وتحقيق المرونة، وتنمية المهارات، وتعزيز قيم "التعلم الذاتي" و"التعلم المستمر" و"التعلم مدى الحياة". في ضوء التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة والتوجه نحو التحول الرقمي في جميع المجالات العلمية والإقتصادية والتعليمية وما إنبثق عنها من تحديثات في إستخدامات وتطبيقات دمج التكنولوجيا في التعليم مما أوجد وسائل وادوات جديدة في التعلم والتعليم وما سيحدث من أثر كبير على مستقبل الوظائف في المستقبل ومنها "وظيفة المعلم" وما بات يعرف عالمياً بالتعليم 2030 ومتطلبات سوق العمل في الميدان التربوي 2030 لذلك إستدعت الحاجة الى إعادة التفكير في منظومة التعليم كلها من حيث ملائمة الكفايات المعرفية والمهارية لدى الخريجين حتى تستطيع أن تلبى متطلبات سوق العمل 2030. زادت الدعوات العالمية إلى إعادة تجديد أنظمة التعليم والتي كان آخرها مؤتمر "قمة تحويل التعليم 2022" والذي عقدته الأمم المتحدة في نيويورك في شهر 9 عام 2022 والذي شاركت فيه دولة فلسطين إلى جانب 130 دولة، حيث أشار البيان الختامي للمؤتمر إلى ضرورة إسترداد ما ضاع من فرص التعلم وتعزيز الأهداف التي تأخر تحقيقها بشكل كبير وإعادة التفكير في أنظمة التعليم (منظمة الأمم المتحدة، 2022).

تسعى الدول إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة ال(17) للعام 2030، التي أقرتها الأمم المتحدة عام 2015 ولاسيما الهدف الرابع المتعلق بالتعليم الجيد وتغطي أهداف التنمية المستدامة ال (17) مجموعة واسعة ومترابطة من قضايا التنمية الإجتماعية والاقتصادية وتشمل: القضاء على الفقر، القضاء التام على الجوع، الصحة الجيدة والرفاة، التعليم الجيد، المساواة بين الجنسين، المياه النظيفة والصرف الصحي، الطاقة النظيفة وبأسعار معقولة، العمل اللائق والنمو الاقتصادي، الصناعة والإبتكار والبنية التحتية، الحد من عدم المساواة، المدن والمجتمعات المستدامة، الإنتاج والإستهلاك المسؤول، العمل المناخي، الحياة تحت الماء، الحياة على الأرض، السلام والعدل والمؤسسات القوية، شراكات لتحقيق الأهداف(منظمة الأمم المتحدة، 2015).

منذ ذلك الحين بدأت الدول تعمل على وضع رؤية الدولة 2030 في جميع المجالات العلمية والتكنولوجية والإقتصادية والتعليمية، وتعمل الجهات المسؤولة عن التعليم العالي على وضع الخطط والأهداف الإستراتيجية لتحقيق الهدف الرابع الخاص بالتعليم الجيد ويقصد بالتعليم الجيد هو ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع، وراعت الدول عند وضعها رؤية الدولة للتعليم 2030 ما يتلائم مع التوجهات العالمية نحو التطوير والحدّثة في التعلّم والتعليم فزاد الإهتمام بكفايات الخريجين المعرفية والمهارية التي تلبّي إحتياجات سوق العمل 2030 والتغيرات المتوقعة على مستقبل جميع الوظائف بما فيها وظيفة المعلم الذي أصبح يسمى معلم القرن الحادي والعشرين، لذلك أصبحت هناك حاجة ضرورية وملحة لتطوير نموذج للمواءمة بين كفايات الخريجين ومتطلبات سوق العمل في الميدان التربوي و أهداف التنمية المستدامة 2030 التي أقرتها الأمم المتحدة عام 2015.

قامت الإنظمة التعليمية بتحديث وتطوير الخطط الإستراتيجية ومعايير وآليات إعتداد وترخيص البرامج الأكاديمية، حيث قامت الجامعات بطرح العديد من البرامج الأكاديمية الجديدة التي تركز على الرقمنة و تسعى أهدافها الى تحسين كفايات الخريجين لتتلائم مع متطلبات سوق العمل المستجدة والمتغيرة. تميل الإتجاهات الحديثة في التعليم إلى التركيز بشكل متزايد على أهمية الفوائد الإقتصادية للتعليم على الرغم من أن له بالطبع العديد من الوظائف الأخرى، فهو يساعد على زيادة إستثمار المهارات في رأس المال البشري، فهم العالم والمجتمع، القدرة على المشاركة في المجتمع المدني (رأس المال الإجتماعي). يُنظر في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية إلى التعليم على أنه عنصر أساسي في التحضير للعمل وهذا التحضير ينطوي على تطوير الكفايات والمهارات والمواقف لتستطيع الأجيال القادمة من خريجي الجامعات الإندماج في سوق العمل (Wilson,2019).

يدعو مجلس معايير التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية وهو المجلس المختص بتطوير المعايير

(Council for the Advancement of Standards in Higher Education

(CAS),2015)

إلى دعم المتخصصين في شؤون الطلبة لمساهماتهم في تعلم الطلبة من خلال دمج إستخدام نتائج التعلّم كمعيار عام لجميع المجالات الوظيفية. أدرجت CAS النتائج المرغوبة للجهود البرامجية مثل النمو الفكري، وتوضيح القيم، وتحقيق الأهداف الشخصية للطلاب، ويشتمل نموذج CAS لنتائج تعلم وتطوير

الطلبة على ست مجالات وهي: إكتساب المعرفة والبناء والتكامل والتطبيق، التعقيد المعرفي، التنمية الشخصية، الكفاءة الشخصية الإنسانية، والمشاركة المدنية ، والكفاءة العملية.

يواجه التعليم العالي تحديات كثيرة تفرضها عليه مجموعة من التحولات والتغيرات التكنولوجية المتسارعة وزيادة ترسيخ لمفهوم العولمة والتجارة والتكتلات الإقليمية وسرعة التواصل التقني والمعلوماتي، ومن هنا تأتي أهمية وضع رؤية للتعليم وتحسين الجودة في التعليم العالي، فيجب أن يكون لكل مؤسسات التعليم العالي رؤية توضح ما تتوقع تحقيقه على المدى الطويل وتسعى باستمرار نحو تحويلها إلى واقع مستدام ، بحيث تكون قادرة على التكيف والاستجابة للظروف المتغيرة بسرعة. أشار سيرنفاس وسوريثش وايتھال (SRINIVAS, SURESH and AITHAL,2015) إلى أن الجامعات تعمل على إعداد خططها وأهدافها الإستراتيجية لما تتوقع أن تكون عليه كفايات خريجي الجامعات في 2030 ، وتحقيق الجامعات للرؤية التي تتطلع إليها في بعض المجالات وهذا ينعكس على سياسة القبول في الجامعات، وكذلك على البرامج الأكاديمية يجب أن تغطي جميع متطلبات سوق العمل المتغيرة والمتطورة باستمرار من حيث التكنولوجيا للأعمال والخدمات الإلكترونية في كافة القطاعات الإقتصادية، يجب أن يكون لدى كل كلية في الجامعة مجال وظيفي من التخصص مع إستمرار البحث والتحسين المستمر وأن تكون البنية التحتية من خدمات ومرافق سليمة في الجامعات وإستراتيجيات التدريس و طرق التعلم التي تدمج مجموعة متنوعة من أصول التدريس. كما يجب أن يكون البحث والتعاون والشراكة بين الجامعات وسوق العمل ومؤسسات الإستشارات والتدريب قوية وأن تتعرض الإستشارات والتدريب لكافة متطلبات سوق العمل والوظائف المستقبلية المستجدة واسعة النطاق بحيث يشكل قطاع التعليم ركيزة أساسية للقطاع الإقتصادي ويعتمد على التوجيه الصحيح للطلبة نحو مستقبلهم المهني.

تتشترك الأنظمة التعليمية المميزة في العناية بمهنية المعلمين و ببرامج إعداد المعلمين ذات الجودة العالية والجاذبة والتي تجمع بين النظرية والممارسة العملية ويتوقف نجاح التدريس على الإعداد الجيد للمعلم علميا ومهنيا وثقافيا، ويشمل الإعداد للمعلمين: الإعداد النظري، أي الجانب المعرفي من حيث العمق والشمول في مادة التخصص العلمي، الإعداد الذي يركز على المعلم من حيث قوة الشخصية، الإعداد الذي يركز على الدور الإجتماعي للمعلم، أي الإلمام بالمجتمع وقضاياها، الإعداد الذي يركز على التكامل

وهو الإعداد الذي يجمع بين التقليدي والشخصي والإجتماعي للمعلم، كما أن الإعداد القائم على أساس الكفايات يعتبر واحدة من أهم الإتجاهات في مجال إعداد المعلمين لإرتباطها مع مفهوم التدريب الموجه نحو العمل. يعتبر التدريب العملي الميداني للطلبة متطلب أساسي للتخرج من كليات التربية وإعداد المعلمين فهو يعطي القيمة المضافة و يُطور المهارات الشخصية والمهارات المهنية ويرفع من مستوى الكفايات التي يحتاجها الخريجين للدخول إلى سوق العمل، علاوة على كل هذا، يجب أن يكون هناك مجال كافٍ للتكامل الأفقي والرأسي في تطوير نموذج لموائمة كفايات خريجي الجامعات يتفق مع متطلبات سوق العمل ويلبي أهداف التنمية المستدامة للعام 2030، بحيث يتماهى النموذج المقترح مع رؤية ورسالة الجامعات بشكل واضح مع الأخذ بعين الإعتبار جميع الجوانب المختلفة بما فيها الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والدورات التدريبية.

هناك العديد من الكفايات الشخصية والمهنية يجب على الطلبة والخريجين الجامعيين إكتسابها خلال سنوات الدراسة في الجامعة وما بعد التخرج من الجامعة، ومن أهم الكفايات المطلوبة هي: كفايات استخدام التكنولوجيا وكفايات البحث و الوصول الى المعلومات و التعامل مع كمية بيانات كبيرة (Big Data) والمبادرة والإبداع و ريادة الاعمال واللغات الأجنبية وقابلية العمل الجماعي، التّواصل والعلاقات العامة، القدرة على حل المشاكل، إدارة الوقت والقيادة الفعّالة. أمّا الكفايات المطلوبة لسوق العمل وفق مهارات القرن الحادي والعشرين فتتضمّن كفايات الحاسوب والتعامل مع الوسائل التكنولوجية المتقدمة، الكفايات الوظيفية، الكفايات الإدارية، وكفايات الكتابة والتخاطب الدولو(2017).

أشارت التقارير الصادرة عن البنك الدولي إلى ضرورة تحسين جودة التعليم كأحد أهم ركائز التنمية ومن أهم هذه التقارير ما يلي: تقرير "الفقر في التعليم" تقرير البنك الدولي.(2021). تقرير قاعدة بيانات مؤشرات الوظائف العالمية (JOIN): دليل المنهجية وفحوصات الجودة. تقرير البنك الدولي (2021) تقرير "دعم البلدان في وقت لم يسبق له مثيل" تقرير البنك الدولي (2020). تقرير "الضفة الغربية وقطاع غزة- التعليم" تقرير البنك الدولي (2018).

كما أشارت التقارير الصادرة عن صندوق النقد الدولي ومن أهمها التقرير السنوي (International Monetary Fund-IMF,2021) (صندوق النقد الدولي،2021)، وتقرير وظائف الغد للعام 2020 (International Monetary Fund-IMF,2020) (صندوق النقد الدولي،2020) إلى ضرورة الإستعداد الى التغيرات التي ستحدث في متطلبات الوظائف وإحتياجات سوق العمل في المستقبل.

أشار تقرير منظمة العمل الدولية حول إستراتيجية جديدة للتوظيف وحد أدنى جديد للأجور في فلسطين (International Labor Organization,2020) إلى أهمية الحفاظ على النمو الإقتصادي وتنويع الأنشطة الإقتصادية، فالإقتصاديات معرضة لمخاطر الآثار الغائرة من جراء أزمة كورونا- كوفيد-19 وينبغي تعجيل الإصلاحات الجارية لدفع لإنتاجية وتنويع النشاط، بما في ذلك تحسين مستوى جودة التعليم، النهوض بالمعارف والبحوث والبيانات من أجل التنمية، ومواصلة الإستفادة من التكنولوجيا وأشارت كذلك الى أهمية توفر الكفايات لدى خريجي الجامعات لتتلائم مع متطلبات سوق العمل المتغيرة بتسارع مستمر وكبير ولاسيما التطورات التكنولوجية.

وذكر المنتدى الإقتصادي العالمي (World Economic Forum,2020) في التقرير السنوي للعام 2020 "بعنوان توقعات ثورية في سوق العمل للأعوام 2020-2025 "إنه بالتزامن مع التقدم التكنولوجي الهائل والمتسارع سيكون هناك تغيرات في المهارات المطلوبة لسوق العمل، وبحسب تقرير المنتدى الإقتصادي العالمي من المتوقع أن يحتاج نصف العاملين إلى صقل مهاراتهم أو إعادة التأهيل للسنوات الخمس بين 2021 إلى 2025.

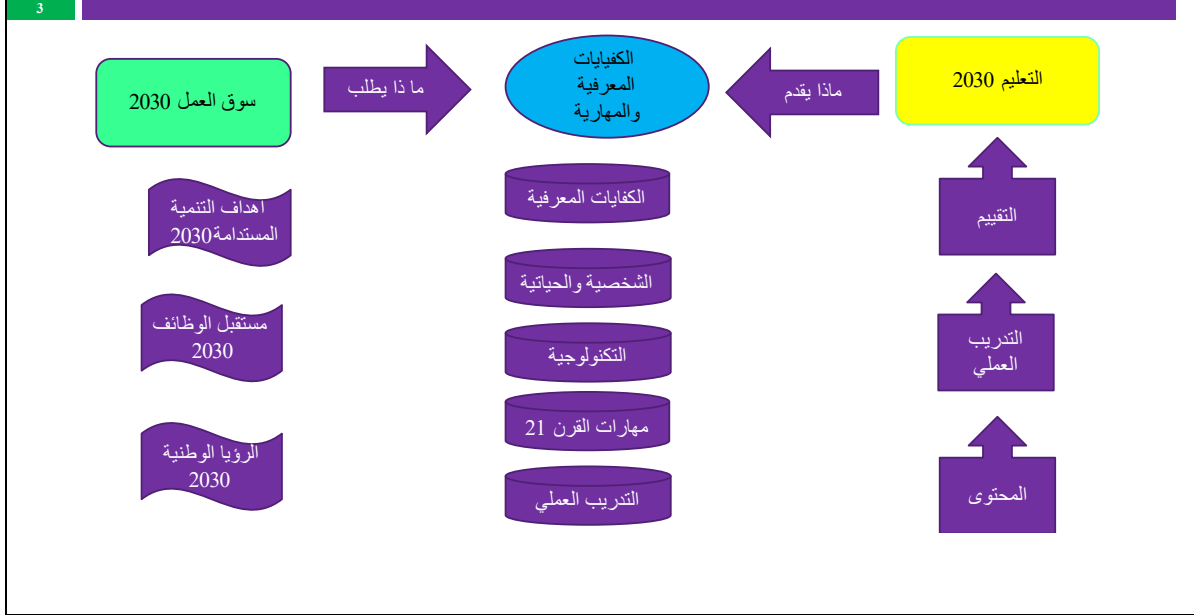
على صعيد التعليم العالي وسوق العمل في المنطقة العربية فقد ذكر تقرير مستقبل العمل في المنطقة العربية الصادر عن منظمة الأمم المتحدة، اللجنة الإقتصادية والإجتماعية لغربي آسيا- الاسكوا (Economic and Social Commission for Western Asia – ESCWA,2020) للعام 2020.(منظمة الأمم المتحدة،2020) أنه يجب إصلاح البرامج التعليمية ووضع سياسات فعالة ونشطة لسوق العمل، ولا سيما بالنسبة للشباب، و ينبغي أن تعالج الحكومات العربية مسألة عدم تطابق المهارات مع احتياجات سوق العمل من خلال نهج شامل يتيح أيضا إصلاح النظام والمناهج التربوية، مما يحفز التفكير المبدع والنقدي، ويعزز الكفاءات في دراسة العلوم والتكنولوجيا، والهندسة والرياضيات، والإستثمار في تدريب المعلمين وزيادة مشاركة المؤسسات في تصميم المناهج وتقديمها، وتعزيز الإستثمار في المشورة والتوجيه المهنيين، ولا بد من زيادة الإستثمار في خدمات التشغيل العامة وفي أيضا سياسات سوق العمل النشطة من أجل ضمان الإنتقال الناجح للشباب من الجامعة إلى العمل.

أما على الصعيد الفلسطيني فإن الإقتصاد الفلسطيني شهد نمواً متسارعاً في العشر سنوات الأخيرة وهذا النمو يحتاج إلى خريجين من ذوي الكفايات ولاسيما في المجال التربوي والاقتصادي والمالي ، كما أن الدول المانحة والمؤسسات الدولية المانحة مثل البنك الدولي ووكالات التنمية الأجنبية الأخرى لها شروط

في تمويل المشاريع المرتبطة بالمجالات المختلفة والتي ترتبط بأهداف التنمية المستدامة وعلى الأخص الهدف الرابع المتعلق بالتعليم "الجيد".

قامت وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين عام 2008 بإعداد إستراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين بهدف تطوير نوعية ومهنة التعليم في فلسطين على أن يتم الانتهاء من تأهيل المعلمين في نهاية العام 2015، كما تضمنت أهداف الخطة الإستراتيجية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي 2021-2023، الهدف الإستراتيجي الأول: تحسين جودة ونوعية مخرجات التعليم العالي حيث تضمنت السياسات والادوات القطاعية لمحور الجودة التوفيق بين تخصصات ومهارات خريجي مؤسسات التعليم العالي التي يتطلبها سوق العمل وتوجيه أفضل لبرامج التعليم العالي لتحقيق مواءمة المخرجات مع الإحتياجات. مما تقدم أمكن للباحث استشعار ضرورة دراسة موائمة البرامج الأكاديمية المطروحة في الجامعات لنتج خريجين لديهم الكفايات المعرفية والمهارية التي تنسجم مع متطلبات سوق العمل 2030 وما جدوى برامج التدريب العملي التي تعتبر متطلبات إجبارية للتخرج في أن تساهم في إنتاج وتطوير كفايات الخريجين المعرفية والشخصية والمهنية التي يحتاج إليها سوق العمل 2030. سعت هذه الدراسة الى تطوير نموذج مقترح للموائمة بين كفايات خريجي الجامعات والكفايات المطلوبة لسوق العمل في الميدان التربوي من خلال نظرة إستشرافية للعام (2030). ويوضح الشكل رقم (1) الكفايات المعرفية والمهارية التي ينبغي أن تقدمها كليات التربية وإعداد المعلمين 2030 والتي يجب أن تلبى متطلبات سوق العمل في الميدان التربوي 2030.

الكفايات المعرفية والمهارية و متطلبات سوق العمل في الميدان التربوي 2030



الشكل رقم (1) الكفايات المعرفية والمهارية و متطلبات سوق العمل في الميدان التربوي 2030.

مشكلة الدراسة

على ضوء الدعوات العالمية إلى إعادة تجديد أنظمة التعليم، وسعى الدول إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة للعام 2030 التي أقرتها الأمم المتحدة عام 2015، ولاسيما الهدف الرابع المتعلق بالتعليم الجيد، وقيام الدول بوضع رؤية الدولة 2030 ومن أهم مكونات هذه الرؤية هو التعليم 2030 بما يتلائم مع التوجهات العالمية نحو التطوير والحداثة وزيادة الإهتمام بكفايات الخريجين المعرفية والمهارية لتلبي إحتياجات سوق العمل 2030 والتغيرات المتوقعة على مستقبل جميع الوظائف بما فيها وظيفة المعلم، ومن خلال عمل الباحث في تدريب وتأهيل الخريجين للدخول الى سوق العمل بعدة مجالات لأكثر من 20 عام فقد تلمس الباحث وجود حاجة ضرورية وملحة لتطوير نموذج للمواءمة بين كفايات الخريجين ومتطلبات سوق العمل في الميدان التربوي وأهداف التنمية المستدامة 2030. من هنا تبلورت مشكلة الدراسة في تشخيص واقع ملاءمة الكفايات المعرفية والمهارية لخريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية لمتطلبات سوق العمل في الميدان التربوي من وجهة نظر الخبراء التربويين والخريجين والحاجة الى تطوير نموذج للمواءمة 2030 وتثير المشكلة الأسئلة التالية:

أولاً: أسئلة الدراسة الكمية:

1. ما واقع جودة كفايات خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الخريجين المعلمين؟
2. هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى إلى الجنس، التخصص الأكاديمي، الحصول على دبلوم التأهيل التربوي، عدد ساعات التدريب العملي الميداني، عدد سنوات الخبرة العملية.

ثانياً: أسئلة الدراسة النوعية:

1. ما الكفايات المعرفية والمهارية التي يحتاج إليها الخريجين وفق متطلبات العمل في الميدان التربوي من وجهة نظر الخبراء التربويين؟
2. هل إستطاعت الخطة الإستراتيجية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي 2021-2023، تحقيق الهدف الإستراتيجي الأول: تحسين جودة ونوعية مخرجات التعليم العالي حيث تضمن الهدف التوفيق بين التخصصات ومهارات الخريجين واحتياجات سوق العمل؟ وكيف؟

3. ما أهمية إحتياجات سوق العمل في الميدان التربوي لخريجي البرامج الأكاديمية لأن تكون من ضمن معايير وآليات إعتداد البرامج الأكاديمية من قبل الهيئة الوطنية للإعتداد والجودة؟
4. هل ساهمت الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية في تطوير البرامج الأكاديمية التي تلبي متطلبات العمل في الميدان التربوي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، ولاسيما الهدف الرابع المتعلق بالتعليم الجيد؟ وكيف؟
5. هل الجامعات بصدد إعادة هيكلة برامجها الأكاديمية لتنسجم مع الدعوة إلى إعادة تجديد أنظمة التعليم، التي دعا إليها مؤتمر الأمم المتحدة "قمة تحويل التعليم 2022؟ وكيف؟
6. ما هي مكونات النموذج المقترح للمواءمة للعام 2030 بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية و متطلبات سوق العمل في الميدان التربوي وبما ينسجم مع أهداف التنمية المستدامة 2030 ولاسيما الهدف الرابع المتعلق ب "التعليم الجيد"؟

فرضيات الدراسة

إنبتق عن سؤال الدراسة الكمية الثاني الفرضيات التالية:

1. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى إلى الجنس.
2. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى إلى التخصص الأكاديمي.
3. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى إلى حصول الخريج/المعلم على دبلوم التأهيل التربوي.
4. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى إلى عدد ساعات التدريب العملي الميداني.

5. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى الى عدد سنوات الخبرة العملية.

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد واقع الكفايات(المعرفية، الشخصية والحياتية، التكنولوجية، مهارات القرن الحادي العشرين، التدريب العملي) لدى الخريجين التي يحتاج لها سوق العمل في الميدان التربوي.
2. التعرف على إمكانات الخطط الإستراتيجية القطاعية للتعليم العالي لتحقيق الأهداف الإستراتيجية المتعلقة بتحسين جودة ونوعية مخرجات التعليم العالي (التوفيق بين التخصصات ومهارات الخريجين وإحتياجات سوق العمل).
3. التعرف إلى آليات إعتداد البرامج الأكاديمية من قبل الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والتي تتعلق بالمعايير المعتمدة المرتبطة بدراسة سوق العمل وهل يحتاج السوق لخريجي البرامج الأكاديمية المعتمدة من قبل الهيئة.
4. تشخيص واقع مساهمة الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية في تطوير البرامج الأكاديمية التي تلبي متطلبات العمل في الميدان التربوي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، ولاسيما الهدف الرابع المتعلق بالتعليم الجيد.
5. الإطلاع على توجهات الجامعات نحو إعادة هيكلة برامجها الأكاديمية لتنسجم مع الدعوة إلى إعادة تجديد أنظمة التعليم، التي دعا إليها مؤتمر الأمم المتحدة "قمة تحويل التعليم 2022؟
6. إعداد نموذج مقترح للمواءمة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتتفق مع متطلبات العمل في الميدان التربوي للعام 2030 وبما ينسجم مع أهداف التنمية المستدامة 2030. الهدف الرابع "التعليم الجيد".

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تعمل على ما يلي:

- إيجاد قاعدة معلومات يتم الإنطلاق منها في تحديث وتطوير مخرجات برامج إعداد المعلمين بطريقة ديناميكية تتوافق مع إحتياجات سوق العمل المتغيرة والمتطورة بإستمرار.
- تسليط الضوء على الكفايات الشخصية والمهنية لخريجي كليات التربية وإعداد المعلمين التي يحتاج إليها سوق العمل (2030).
- توجيه الأنظار نحو توجهات القرن الحادي والعشرين فيما يتعلق بإحتياجات المعلمين المهنية.

الأهمية العملية

تكمن أهمية الدراسة العملية في أنها تعمل على ما يلي:

- تساعد متخذي القرار في السياسات التربوية على ضرورة تعديل وتطوير المناهج والبرامج الأكاديمية بصفة مستمرة وبما يتفق مع آخر المستجدات.
- تعزيز الشراكات بين الجامعات وسوق العمل بحيث تتفق مخرجات التعليم العالي مع متطلبات العمل في ميدان العمل التربوي الذي يعتبر عمود القطاعات الاقتصادية جميعها.
- تعمل على بناء نموذج مقترح تطبيقي للموائمة بين كفايات خريجي الجامعات والكفايات المطلوبة لسوق العمل من خلال نظرة استشرافية (2030).

مصطلحات الدراسة :

- البرنامج التعليمي (الأكاديمي): مجموعة من المواد التعليمية التي لا تقل الدراسة فيها عن فصلين دراسيين في أي مؤسسة تعليم عالي للحصول على شهادة أو درجة علمية كما عرفتها الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة في الدليل الإرشادي للترخيص والإعتماد في مؤسسات التعليم العالي (وزارة التعليم العالي، الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة، الدليل الإرشادي للترخيص والإعتماد في مؤسسات التعليم العالي، 2018، ص 9). ويعرف البرنامج التعليمي إجرائياً على أنه البرنامج الأكاديمي التي تقدمه كليات التربية وإعداد المعلمين.
- أهداف التنمية المستدامة 2030: هي أهداف التنمية المستدامة 2030 الـ (17) هدف التي وضعتها الأمم المتحدة عام 2015 وتغطي أهداف التنمية المستدامة مجموعة واسعة من قضايا التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتشمل (الفقر – الجوع – الصحة – التعليم – تغير المناخ – المساواة بين الجنسين – المياه – الصرف الصحي – الطاقة – البيئة – العدالة الاجتماعية). كما عرفتها منظمة الأمم المتحدة (منظمة الأمم المتحدة، 2015).

- الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة 2030 "التعليم الجيد" ويعني ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع كما عرفت منظمة الأمم المتحدة (منظمة الأمم المتحدة، 2015).
- الكفايات المعرفية: هي مجموعة من القدرات (الأنشطة) التي تمارس على المحتويات في صنف معين من الوضعيات " لحل المشاكل التي تطرحها هذه الوضعيات" كما عرفها صباح وابن عامر (2005، 5). وتعرف الكفايات المعرفية إجرائياً على أنها كفايات الفهم والتحليل والإستنتاج، إتقان الأطر النظرية في المواقف الصفية، قدرة الخريج على التطبيق العملي للنظريات والمعارف التي تعلمها، إستخدام التغذية الراجعة في إتقان إدارة الصف، القدرة على التقييم الذاتي، التمييز بين أساليب التقييم، القدرة على ممارسة اللغة الإنجليزية.
- الكفايات الشخصية والحياتية: هي "القابلية على تطبيق المبادئ والتقنيات الجوهرية لمادة حقل معين في المواقف العملية والقدرة على إنجاز النتائج المرغوبة مع اقتصاد في الجهد والوقت والنفقات" كما عرفها عون وشعلال (2005، 3) وتعرف الكفايات الشخصية والحياتية إجرائياً على أنها تشمل كفايات الإتصال والتواصل، التمتع بسمات الشخصية القيادية المؤثرة، مهارات التفكير الإبداعي وإيجاد الحلول الإبتكارية للمشكلات، أخلاقيات العمل.
- الكفايات التكنولوجية: هي "جميع المعلومات والخبرات والمعارف والمهارات التي تنعكس على المقدرة على الأداء والتطبيق" كما عرفت زكي (2022، 4) وتعرف الكفايات التكنولوجية على أنها كفايات إستخدام الحاسوب الأساسية، توظيف التكنولوجيا والتقنيات والبرمجيات الحديثة، مهارات البحث والوصول الى المعلومة عبر الإنترنت، مهارات توظيف التكنولوجيا في العرض والتقديم، إستخدام التكنولوجيا متعددة الوسائط في التعليم الإلكتروني.
- مهارات القرن الحادي والعشرين: هي "مجموعة المهارات اللازمة للنجاح في العمل في القرن الحادي والعشرين" كما عرفت علي (2021، 6) وتعرف مهارات القرن الحادي والعشرين إجرائياً على أنها مهارات التعلم والإبتكار والثقافة المعلوماتية والتكنولوجية ومهارات العمل والحياة وتشمل القواعد المعرفية الجديدة والشاملة لمحتويات البرامج الأكاديمية، الأنشطة الصفية واللاصفية التي تزيد من المرونة والقدرة على التكيف والتأقلم، القدرة على تحمل المسؤولية، العمل ضمن فريق واحد، القدرة على إدارة الوقت وتنظيم المهام، إدارة حلقات النقاش والحوار.

- كفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية): تُعرف عملية التربية العملية بأنها "برنامج تدريبي تقدمه كليات التربية على مدى فترة زمنية محددة، تحت إشرافها، بهدف إتاحة الفرصة للطلاب المعلمين لتطبيق ما تعلموه نظرياً، تطبيقاً عملياً، في أثناء قيامهم بالتدريس الفعلي في المدرسة، الأمر الذي يعمل على إكسابهم المهارات التدريسية المنشودة" كما عرفها الغربي والسبيعي (2012، 2) وتعرف التربية العملية إجرائياً على أنها برنامج التدريب العملي الذي يشمل توظيف المعلومات والمعارف النظرية الى تطبيقات عملية، تنظيم الموقف التدريسي وفق تسلسل منطقي وسيكولوجي يتناسب وإحتياجات المتعلمين، إختيار الإستراتيجية التدريسية الأكثر ملائمة للموقف التدريسي، تنفيذ الحصص الدراسية المطلوبة وفق متطلبات المدرسة، إستخدام إستراتيجيات التدريس التي تراعي الإختلافات بين الطلبة، متابعة الطلبة وتقييم تقدمهم نحو الأهداف المحددة بما في ذلك التقييم البنائي والختامي، القدرة على إستخدام إستراتيجيات التقييم الصفي الحديثة، القدرة على تجويد جميع العمليات (التخطيط و التنفيذ و التقييم) وفق معايير الجودة المعتمدة، القدرة على التخطيط لتحسين التطور المهني، الرغبة في التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة، إحترام القيم والمبادئ المهنية كما ورد في وثيقة أخلاقيات المهنة.
- الخبراء التربويين: المسؤولين عن رسم الخطط الإستراتيجية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التربية والتعليم (وكيل وزارة، فريق التخطيط الإستراتيجي، مدير التربية والتعليم، مدراء المدارس) والأكاديميين: (نواب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية، عمداء الكليات، رؤساء الأقسام، أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية وإعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية).
- برامج إعداد المعلمين: هي "البرامج التي تعمل على رفع كفاءة المعلمين قبل الخدمة في المجال التربوي عن طريق رفع مستوى كفاءة قيامهم بالتدريس لطلابهم وتعريفهم باساس ومبادئ العملية التربوية وكيفية تطبيقها في مجال عملهم" كما عرفتھا زغير (2020، 4)، وتعرف برامج إعداد المعلمين إجرائياً على أنها برامج التدريب العملي الميداني التي تقوم بها كليات إعداد المعلمين لإكساب الطالب المعلم المعارف والمهارات والإتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم.

حدود الدراسة

تتحدد الدراسة في إطار الحدود والمحددات التالية:

- الحدود الزمانية: عام 2022/2021.
- الحدود المكانية: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وزارة التربية والتعليم، الجامعات الفلسطينية-كليات التربية واعداد المعلمين ، المدارس الحكومية والخاصة ومدارس وكالة الغوث من الصف الأول حتى الصف التاسع في مدينة رام الله .
- الحدود الموضوعية: الكفايات المعرفية، الكفايات الشخصية و الحياتية، الكفايات التكنولوجية مهارات القرن الحادي والعشرين، كفايات التربية العملية المطلوبة لسوق العمل في الميدان التربوي، سوق العمل في الميدان التربوي، أهداف التنمية المستدامة 2030 الهدف الرابع التعليم الجيد.
- الحدود البشرية: المعلمين من خريجي كليات التربية وإعداد المعلمين للأعوام (2010-2022) في المدارس الحكومية والخاصة ومدارس وكالة الغوث من الصف الأول حتى الصف التاسع في مدينة رام الله والبيره ومنهم يتكون (مجتمع البحث الكمي). وأعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية وإعداد المعلمين و الخبراء في السياسات التربوية والتخطيط الاستراتيجي في قطاع التعليم ومنهم يتكون(مجتمع البحث النوعي).
- الحدود الإجرائية: المنهج، المجتمع، العينة، صدق الأداة، ثبات الأداة، الإحصاء المستخدم.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري

الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

التعليم العالي في فلسطين

يبلغ عدد الجامعات التقليدية في فلسطين (16) جامعة (13) جامعة في الضفة الغربية) و (6) جامعات في قطاع غزة) ، حيث بلغ عدد خريجي الجامعات التقليدية في العام 2021/2020، (29622) خريج منهم (24218) خريج من حملة شهادة البكالوريوس للعام 2021/2020، منهم (4067) خريج في تخصص التعليم، وذلك حسب الكتاب الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية 2022 الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2022). قال الخضور (2019) أنه "يتقدم لإمتحان التوظيف الخاص بوزارة التربية والتعليم حوالي (40000) متقدم سنويا يتنافسون على (1500) شاغر وظيفي تقريبا في العام 2019".

يواجه قطاع التعليم العالي في فلسطين العديد من التحديات، من أبرزها الأزمة المالية المزمنة من جهة، وتدني مستوى كفايات الخريجين الذين يعيشون نسبة عالية من البطالة من جهة أخرى. لذا لا بد من تسليط الضوء على اهم هذه التحديات وسبل حلها، ولعل من أهم التحديات التي تواجهها الجامعات الفلسطينية هي التنافس بدلا من التكامل الوطني، وعدم تجاوب التعليم العالي مع إحتياجات الإقتصاد وتوفير فرص العمل، وهذه التحديات تؤدي إلى عدم تلبية قطاع التعليم العالي لإحتياجات المجتمع الثقافية والإقتصادية وإستمرار تخريج خريجين غير مؤهلين أو يحملون مؤهلات لا تتلائم مع فرص العمل مما يحدث مشاكل إجتماعية وإقتصادية، وتكمن سبل الحل في إعادة صياغة العملية التربوية، وإعادة تنظيم وهيكلية المؤسسات التعليمية أو قطاع التعليم برمته وربط القطاع التعليمي بالإقتصاد الوطني من ناحية المدخلات – الإستثمارات والمصروفات اللازمة – ومن ناحية أخرى المخرجات – المؤهلات المتوقعة للخريجين بتعريفها العريض .

أنشأت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في فلسطين صندوق تطوير الجودة عام 2005 بتمويل من البنك الدولي والإتحاد الأوروبي، ومن أهداف الصندوق تطوير برامج شراكة بين جامعات محلية وأجنبية والقطاع الخاص في مجال البحث والتطوير ورفع كفاءة مؤسسات التعليم العالي وتعزيز برامجها بالإضافة الى تأكيد الجودة والعمل على بناء نظم إدارية سليمة وقوية تعمل على رفع كفاءة الخريجين وربطهم بسوق العمل بالشكل الصحيح ،وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، صندوق تطوير الجودة (2022).

وذكرت الرمحي (2023) "أنه ينبغي أن يساعد التعليم الرامي إلى إحداث التحول لدى الطلاب على إدراك قدراتهم الشخصية والإجتماعية لقيادة التغيير الإيجابي وإيجاد حلول مبتكرة للمسائل الملحة".

الإتجاهات العالمية في التعليم

هناك إعتراف متزايد بالحاجة إلى إعادة التفكير في أهداف ومخرجات التعليم العالي، والكفايات التي يحتاجها الخريجون للدخول إلى سوق العمل في الميدان التربوي. تشكل الإتجاهات العالمية مثل الرقمنة وتغير المناخ والتقدم في الذكاء الإصطناعي، على سبيل المثال لا الحصر، تحديات أساسية لكل من أهداف وأساليب التعليم. أطلقت لجنة سياسة التعليم التابعة لمنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية الأوروبية في عام 2017 مشروع المهارات والتعليم (OECD,2017) Skills and Education of 2030 Future وهدف المشروع إلى إستكشاف التحديات طويلة المدى التي تواجه التعليم، والمساعدة في تطوير عملية تصميم المناهج، وكان الهدف من المشروع هو مساعدة البلدان في العثور على إجابات لسؤالين بعيدي المدى، السؤال الأول: ما هي المعارف والمهارات والمواقف والقيم التي سيحتاجها طلاب اليوم للتطور وتشكيل عالمهم الجديد؟ والسؤال الثاني: كيف يمكن للأنظمة التعليمية تطوير هذه المعارف والمهارات والمواقف والقيم على نحو فعال؟ كإستجابة لهذه الاسئلة قام مشروع (OECD Learning 2030) (Future of Education and Skills 2030) بتطوير بوصلة التعلم 2030 (Compass 2030)، تعتبر بوصلة التعلم الخاصة بمنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية الأوروبية للعام 2030 "إطار عمل متطور" حيث سيتم تطويره بمرور الوقت من قبل المجتمع الأوسع من أصحاب المصلحة المهتمين من مجموعة متنوعة من البلدان، فهو نتاج تعاون بين ممثلي الحكومات والخبراء الأكاديميين وقادة المدارس والمعلمين والطلبة والشركاء الإجتماعيين الذين لديهم إهتمام حقيقي بدعم التغيير الإيجابي في أنظمة التعليم.

يستأثر التعليم العالي في منظومة التعليم في الدول العربية بدور محوري في بناء مجتمع المعرفة، إذ يعزز رفق أسواق العمل بالقوى العاملة عالية التأهيل، لأن المعارف والمهارات عالية المستوى أصبحت هي القوى المحركة في المجتمع والإقتصاد في عالم سريع التغيير وشديد التنافس، ويعتمد نجاح أي دولة على كمية ونوعية رأس المال الإنساني من العناصر البشرية عالية التخصص ومتميزة الكفاءة وفق ما جاء في التقرير الإقتصادي الموحد، مؤشرات التعليم، الصادر عن صندوق النقد العربي عام 2021 صندوق النقد العربي(2021).

يوجد تعريفات متعددة لمفهوم مخرجات التعلم فقد عرفها الدلو(2017، 31) على أنها "مجموعة من المعارف والمهارات والتصرفات التي يجب أن يتقنها الطالب المتعلم خلال العملية التعليمية لتؤهله للتفاعل مع متطلبات سوق العمل المختلفة، فهي التطبيق العملي لما سوف يعرفه المتعلم أو ما سيكون قادر على القيام به نتيجة لنشاط تعلمي، وعادة ما يتم التعبير عن المخرجات من خلال المعارف والمهارات والميول". وعرفها باشري ومدكور وفهمي (2017، 121) على أنها "التطبيق العملي لما تعلمه المتعلم من معارف ومهارات والإدراك والميول والإتجاهات الشخصية والدوافع والسلوك التنظيمي الفردي والجماعي. كما عرفها Harvey (2023) على أنها هي "تحديد ما يجب أن يتعلمه الطالب كنتيجة لفترة من الدراسة المحددة والمدعومة من السياق التوضيحي، ويتم تعريف نتائج تعلم الطلبة بشكل صحيح من حيث المعرفة والمهارات والقدرات التي حققها الطالب في نهاية التعلم (أو كنتيجة) لمشاركته في مجموعة معينة من خبرات التعليم العالي". يرى الباحث أن مخرجات التعلم هي قدرة المتعلم على التطبيق العملي لجميع المعارف والمهارات والسلوكيات التي تعلمها المتعلم.

تهدف الإتجاهات الحديثة في التعليم إلى إعداد خريجين قادرين على إستيفاء متطلبات المجتمع وتطويره وما يتطلبه سوق العمل في ضوء متغيرات المستقبل من معارف ومهارات حيث صارت قوة الدول تقاس بمقدار ما توفره من تعليم نوعي ومهني (معارف ومهارات) تتواءم مخرجاته مع إحتياجات سوق العمل، إن وجود فجوة بين كفايات الخريجين ومتطلبات سوق العمل تسبب تحديا صعبا و تؤدي إلى مشكلات إقتصادية وإجتماعية، لذلك صار في مقدمة أولويات صانعي القرار ردم الفجوة بين كفايات الخريجين ومتطلبات سوق العمل وأصبح هدف مشترك للمهتمين بتطوير التعليم.

التوجهات العالمية نحو الكفايات المعرفية والمهارية المطلوبة لسوق العمل

يبحث أصحاب العمل عن الموظفين الذين يمتلكون مهارات أكثر من الذين يحملون الشهادات حيث ذكر موقع بيت.كوم وهو من أكبر مواقع التوظيف في منطقة الشرق الأوسط ويوجد عليه أكثر من (40000) صاحب عمل وأكثر من (19500000) باحث عن عمل مسجل في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا وكافة أنحاء العالم من كافة قطاعات العمل والجنسيات، ذكر الموقع في مقال منشور على الموقع الاخباري العربية CNN بيت. كوم (2015) ان أهم 10 مهارات يبحث عنها أصحاب العمل في المتقدمين للشواغر المعلن عنها هي كما يلي:

1. مهارات التواصل

تعد هذه المهارات مهمة جداً إلى أصحاب العمل، فقد أشار مؤشر فرص العمل في الشرق الأوسط لشهر شباط من العام 2015، إلى ان أكثر المهارات طلباً لدى أصحاب العمل هي مهارات التواصل الجيدة في اللغتين العربية والإنجليزية.

2. المهارات التحليلية والبحثية

وهي عبارة عن المهارات الفكرية التي تساعد على تحديد المشاكل وتحليلها، وإيجاد حل متميز لها تعد القدرة على التحليل والتفكير النقدي الأساس لإتخاذ القرارات الجيدة.

3. الرغبة بالتعلّم

يتعين على الموظف الجديد السعي جاهداً لإكتساب مهارات جديدة، هذا بالإضافة إلى إجراء الأبحاث اللازمة حول مجال عمله ومواكبة أحدث التطورات.

4. المرونة والقدرة على إدارة الأولويات

أصبح من الضروري جداً في سوق العمل الحالي أن يتمتع الموظف بالمرونة والتكيف مع كافة التغييرات، والقدرة على أداء مهام عدة، حيث يتعين على الموظف الجديد التكيف والتأقلم مع سوق العمل في جميع الأوقات.

5. المهارات الشخصية

القدرة على التواصل مع المدير والزملاء في العمل وكل شخص يتعامل معه الموظف في مكان العمل، وإقامة علاقات جيدة معهم.

6. مهارات قيادية وسلوك إيجابي

تساعد المهارات القيادية والنظر إلى الجانب الإيجابي من الأمور بشكل كبير على تعزيز مسيرة الموظف المهنية.

7. التخطيط والتنظيم

يتعين على الموظف المتمتع بالقدرة على التنظيم والإلتزام بالمواعيد النهائية، وستساعد مهارات التخطيط والتنظيم بشكل كبير على تعزيز كفاءة الموظف المهنية والتقدم في مسيرته المهنية.

8. التمتع بمعرفة حول مختلف الثقافات

أصبح من الضروري جداً التمتع بمعرفة واسعة حول الثقافات والأعراق الأخرى، والتكيف مع الثقافات والجنسيات المختلفة والتعامل بطريقة عادلة ومتساوية مع كافة الأشخاص.

9. التمتع بمهارات إبداعية والقدرة على حل المشاكل

يبحث أصحاب العمل عن الأشخاص المبدعين والذين يفكرون بطريقة متميزة ومبتكرة، وقد برزت المهارات الإبداعية كواحدة من أكثر المهارات طلباً من قبل أصحاب العمل.

10. العمل بفعالية ضمن فريق

من الضروري جداً المساهمة بفعالية في كافة المشاريع الخاصة بفريق العمل، فأصحاب العمل يبدون إهتماماً كبيراً بطريقة تفاعل وتعامل الموظف مع أعضاء الفريق.

يقول دانجبرج (Dangberg,2021) "من المهم جداً فهم الترابط بين المهارات جميعها لانه هو المفتاح للمستقبل وإن لم يكن لدى الموظف المهارات اللازمة ليحافظ على وظيفته فانه سينضم إلى الإنتظار على قائمة البطالة".

ذكر المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum,2020) في التقرير السنوي للعام 2020 أن الأمر يتطلب تدريب الموظفين من أجل إكتساب مهارات جديدة أو تحسينها، مع ترسخ الاضطراب المزيج للتأثيرات الاقتصادية التي خلفها الوباء والحاجة لمزيد من الأتمتة، وأفاد التقرير بان الصدمة الصحية والإقتصادية معاً في عام 2020، تركت بصمتها فيما يتعلق بأهمية نقل المهارات وبعد سنوات من تفاوت الدخل، وزيادة المخاوف حيال عمليات نقص الوظائف نتيجة مزاحمة التكنولوجيا. حدد المنتدى أفضل 10 مهارات سيطلبها سوق العمل بحلول عام 2025: التعليم التفاعلي وإستراتيجيات التعلم، حل المشكلات المعقدة، التفكير التحليلي والإبتكار، التفكير الناقد، القيادة والتأثير الإجتماعي، إستخدام التكنولوجيا في المراقبة والتحكم، تصميم التكنولوجيا والبرمجة، الإبداع والمبادرة، الإستنتاج وحل المشكلات ومهارات التصور، المرونة وتحمل الضغوط.

ويُقدر المنتدى الاقتصادي العالمي في تقرير "مستقبل الوظائف 2025"، الصادر عن المنتدى عام 2020 (World Economic Forum,2020) أن ما يصل إلى 50% من القوى العاملة العالمية سوف تتطلب إعادة تشكيل المهارات، وسيحتاج الموظفون إلى إعادة المهارات في السنوات الخمس المقبلة بسبب ما يسميه المنتدى الاقتصادي العالمي "الاضطراب المزيج". سيؤدي التأثير الاقتصادي لوباء كورونا بالإضافة إلى زيادة أتمتة الوظائف إلى إحداث فوضى في خلق فرص العمل في المستقبل، كما يشير التقرير إلى ثلاثة أمور يجب تعلمها من تدريس هذه المهارات وهي أولاً: يعرف معظم الناس ان "التعليم" لم يعد شيئاً نفعله فقط قبل الإنضمام إلى القوى العاملة، بل يجب أن يكون التعليم مستمر ومدى الحياة

التغييرات الكلية التي تحدث كلها دراماتيكية، وغير متوقعة، لذلك لا توجد طريقة يمكن من خلالها أن تحمي الموظف شهادة واحدة فقط. ثانياً: إن تعلم المزيد عن المهارات الشخصية الحاسمة أصبح أمراً بالغ الأهمية وأن معظم المهارات وردت في التقرير هي مهارات شخصية، على عكس الماضي، حيث كان التركيز على المهارات الصعبة مثل إتقان اللغة والتسويق والتمويل وإدارة المشاريع وبرمجة الكمبيوتر، يحتاج السوق اليوم إلى كل من المهارات الشخصية والعملية، السبب الذي يجعل السوق بحاجة ماسة إلى المهارات الشخصية، علاوة على المهارات الصعبة، هو التعقيد المتزايد في العالم، يمكن العثور على إجابات لجميع المشكلات والأسئلة المعقدة من خلال التعاون والإبداع المشترك، لذلك هناك حاجة إلى مهارات قيادية أفضل ومهارات إبداعية أفضل وتحمل أفضل للضغط، كما يتوجب تطوير إتقان المهارات الشخصية إلى الأمام لأنه زاد العمل من المنزل، وليس من المكتب فقط بسبب الوباء، ومع ذلك، فإن التعامل مع أشخاص آخرين من مسافات طويلة يتطلب مرونة معرفية قوية في الأساس، ويجب إتقان القدرة على التكيف مع المواقف غير المألوفة وغير المتوقعة والإستمرار في مواجهة التحديات، يجب التعلم وإعادة التعلم والتخلي عن التعلم التقليدي. ثالثاً: إن تعلم كل مهارة شخصية بشكل فردي لا يكفي بل يجب فهم الترابط بين هذه المهارات الشخصية جميعها. يُعد استخدام التكنولوجيا أمراً بالغ الأهمية، اليوم بدأ الموظفون العمل من البيت على المنصات الإلكترونية مثل Zoom أو Microsoft Teams لذلك فهم بحاجة إلى التدريب على مهارات استخدام التكنولوجيا.

أشار سناجلة (2022) إلى أهمية كفايات الذكاء الاصطناعي فالتكنولوجيا الجديدة ستغير البشرية للأبد، سيصبح نوع جديد من الذكاء الاصطناعي هو هجين إلكتروني وبيولوجي، حيث سيعمل الدماغ البشري الحي والآلة معا في نظام تكاملي مزدوج، وكلا المكونين سوف يكملان ويدعمان بعضهما بعضا، مما يخلق شيئا جديدا تماما لم تنتج الطبيعة ولا مصممو الأنظمة الإلكترونية بالكامل من قبل، وهو نوع جديد من الذكاء الاصطناعي مبني حول "واجهة حاسوب عصبي (Neuro Computer Interface)" تربط مباشرة بين الخلايا العصبية في الدماغ البشري والحاسوب.

الكفايات (المعارف والمهارات) المشتركة المطلوبة لجميع قطاعات سوق العمل
بناءً على التوجهات العالمية نحو الكفايات المعرفية والمهارية المطلوبة لسوق العمل، كما ورد سابقاً فإن الباحث يرى أن الكفايات اللازمة لإنخراط الخريجين في سوق العمل بجميع قطاعاته يمكن أن تنقسم

إلى ثلاثة مجالات من الكفايات: الكفايات المعرفية، والكفايات الشخصية والحياتية، والكفايات المهنية والتكنولوجية وعلى النحو الآتي:

أولاً: الكفايات المعرفية:

1. مهارات الفهم والتحليل والإستنتاج .
2. تطبيق الخريج للمعارف المتعلقة بقطاع العمل.
3. تمييز الخريج بين كافة نواع المهارات المعرفية و الذهنية.
4. قدرة الخريج على تفسير تصرفات الانماط المختلفة من الناس.
5. قدرة الخريج على تحليل وتفسير البيانات والمعلومات .
6. قدرة الخريج على إنتقاء الطرق المناسبة لتقديم الخدمات للجمهور .
7. ممارسة اللغات الأجنبية وخصوصا اللغة الإنجليزية قراءة وكتابة ومحادثة
8. معرفة الخريج لمبادئ وقيم وأخلاقيات العمل.

ثانياً: الكفايات الشخصية والحياتية:

1. قدرة الخريج على الإتصال والتواصل مع المجتمع.
2. قدرة الخريج على التواصل مع زملاء العمل بشكل مهني و ايجابي .
3. تمتع الخريج بسمات الشخصية القيادية المؤثرة والقادرة على أداء العمل بنجاح.
4. إمتلاك الخريج للرغبة والقدرة على التعلم الذاتي المستمر مدى الحياة.
5. قدرة الخريج على التطور المهني.
6. قدرة الخريج على التفهيم الذاتي.
7. قدرة الخريج على العمل ضمن فريق عمل واحد.
8. يمتلك الخريج روح المبادرة و المبادأة في طرح الأفكار الجديدة لإنجاز العمل
9. معرفة الخريج لمهارات إدارة الوقت.
10. قدرة الخريج على التشبيك مع المؤسسات و بناء العلاقات العامه بكل سهولة.
11. قدرة الخريج مهارات التفكير الإبداعي و ايجاد الحلول الإبتكارية للمشكلات.
12. قدرة الخريج على التفكير العقلاني و المنطقي في الحكم على الأمور الحياتية.
13. ممارسة الخريج لقيم وأخلاقيات العمل.

ثالثاً: الكفايات المهنية والتكنولوجية.

1. قدرة الخريج على القيام بمهام وواجبات العمل والتكيف مع ظروف وضغوط العمل.
2. قابلية الخريج للتعلم والتدريب واكتساب المهارات المستحدثة واللازمة لأداء العمل.
3. قابلية الخريج للتعاون والمشاركة في العمل الجماعي لتحقيق الهدف.
4. قدرة الخريج على الاندماج في بيئة العمل.
5. قدرة الخريج على الانضباط والمواظبة وإحترام مواعيد العمل.
6. قدرة الخريج على الربط بين الخدمات والتعليمات والضوابط الوظيفية الخاصة بها.
7. إمتلاك الخريج لمهارات إستخدام الحاسوب الأساسية.
8. قدرة الخريج القدرة على التعامل مع التكنولوجيا والتقنيات والبرمجيات الحديثة.
9. قدرة الخريج على إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات الفنية والتقنية في العمل.
10. مهارات الذكاء الإصطناعي.

تطور سوق العمل في العالم ومستقبل الوظائف 2030

تُظهر البيانات المأخوذة من إستطلاع "مستقبل الوظائف" (Future of Jobs) الذي أجراه منتدى الإقتصاد العالمي (World Economic Forum, 2021) أن الشركات تتوقع إعادة هيكلة قوتها العاملة إستجابة للتقنيات الجديدة، وتشير الشركات التي شملها الإستطلاع إلى أنها تتطلع أيضاً إلى تحويل تكوين سلسلة القيمة الخاصة بها بنسبة (55%) ، و إدخال مزيد من الأتمتة، أو تقليل القوى العاملة التقليدية الحالية بنسبة (43%) أو توسيع قوتها العاملة نتيجة للتكامل التكنولوجي الأعمق بنسبة (34%).

أظهر إستطلاع أجرته شركة (Price Water corporation-PWC, 2017) عام 2017 حول القوى العاملة في المستقبل - القوى المتنافسة التي تشكل عام 2030- حيث شمل الإستطلاع إلقاء نظرة على آراء (10000) شخص وكشف ملخص نتائج الإستطلاع أن (37%) من القوى العاملة قلقون بشأن الأتمتة التي تعرض الوظائف للخطر، وان (74%) مستعدون لتعلم مهارات جديدة أو إعادة التدريب ليظلوا قابليين للتوظيف في المستقبل، و(60%) يعتقدون ان "قلة من الناس سيكون لديهم وظائف مستقرة وطويلة الأجل في المستقبل." وان (73%) يعتقدون أن التكنولوجيا لا يمكن ان تحل محل العقل البشري.

ذكر بخشاي ووداونج واسبورن وارمسترونغ وشندر Bakhshi, Downing, Osborne and Schneider (2017) في تقرير حول مستقبل مهارات التوظيف في الولايات المتحدة الأمريكية

للاعوام 2030، أنه يجب على الحكومات رفع مهارات العاملين للإنتقال من الوظائف الروتينية المكثفة في التصنيع والخدمات التي سيتم أتمتها في المستقبل، ومع ذلك، فإن الصورة أكثر تعقيداً وغير مؤكدة إلى حد كبير لأسباب ليس أقلها أن الأتمة هي مجرد واحد من عدد من إتجاهات التكنولوجيا - مثل التكنولوجيا الحيوية وتكنولوجيا النانو وإترنت الأشياء التي سيكون لها آثار عميقة على تكوين القوى العاملة والتغيير التكنولوجي بدوره هو مجرد واحد من الإتجاهات العالمية المتعددة التي ستؤثر على التوظيف وسيكون لها آثار قطاعية مهمة، ومن المهم إجراء دراسة طموحة تتنبأ بمزيج من المهارات المطلوبة من القوى العاملة في عام 2030.

يقول دانجبرج (Dangberg,2021) " من المهم جدا فهم الترابط بين المهارات جميعها لانه هو المفتاح للمستقبل "إن لم يكن لدى الموظف المهارات اللازمة ليحافظ على وظيفته فانه سينضم إلى الإنتظار على "قائمة البطالة". ويضيف دانجبرج أن أفضل 10 مهارات وظيفية لعام 2025 هي ما يلي: التفكير التحليلي والإبتكار، والتعلم النشط، وحل المشكلات المعقدة، والتفكير النقدي، والإبداع، والقيادة وإستخدام التكنولوجيا والتصميم ، وتحمل الإجهاد، والمرونة، والتفكير. وأن السبب الذي يجعل السوق بحاجة ماسة إلى المهارات الشخصية هو التعقيد المتزايد في العالم، والحاجة إلى العثور على إجابات لجميع المشكلات والأسئلة المعقدة من خلال التعاون والإبداع المشترك، لذلك السوق بحاجة إلى مهارات قيادية أفضل ومهارات إبداعية أفضل وتحمل أفضل للضغط، كما ينبغي تطوير إتقان المهارات الشخصية إلى الأمام لانه يزداد العمل من المنزل ، وليس في المكتب فقط ، بسبب وباء كورونا ومع ذلك، فإن التعامل مع أشخاص آخرين لمسافات طويلة يتطلب مرونة معرفية قوية في الأساس، يجب إتقان القدرة على التكيف مع المواقف غير المألوفة وغير المتوقعة والإستمرار في مواجهة التحديات. يجب التعلم وإعادة التعلم والتخلي عن التعلم التقليدي.

اشار تقرير منظمة العمل الدولية (منظمة العمل الدولية،2020) بعنوان إتجاهات العمالة والتوقعات الإجتماعية في العالم إلى ان التحديات الهائلة في عالم العمل تجعل من الضروري تكوين صورة واضحة للعمالة العالمية والإتجاهات الإجتماعية، وهذا يتطلب تفكيراً نقدياً في مدى كفاية الأساليب والمفاهيم، مع الإبتكارات عند الحاجة، لمواجهة تحديات السياسة الحالية. أثار التقرير التساؤل حول فيما إذا كان معدل البطالة يوفر المقياس الأكثر موثوقية لضعف أداء سوق العمل، والحاجة إلى فهم ما إذا كان الأشخاص في سن العمل يمكنهم تحقيق إمكاناتهم الكاملة في العمل أم لا.

تطور سوق العمل في المنطقة العربية

بلغ عدد الأفراد العاطلين عن العمل في المنطقة العربية 14.3 مليون، مسجلة بذلك أعلى مستوى بطالة في العالم، لا سيما بين النساء والشباب، وذلك بحسب تقرير مشترك للإسكوا ومنظمة العمل الدولية بعنوان "نحو مسار منتج وشامل للجميع: إيجاد فرص عمل في المنطقة العربية" صادر بتاريخ 2021/8/19 عن لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) والمكتب الأقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية. (منظمة العمل الدولية، 2021)، ويكشف التقرير عن واقع عدم قدرة سوق العمل في المنطقة، وبالأخص القطاع النظامي، على خلق فرص عمل عادلة وكافية، ويظهر الأعداد المرتفعة للعاملين في القطاع غير النظامي، التي تبلغ حوالي ثلثي إجمالي اليد العاملة العربية، جراء التغيرات الديمغرافية وعدم الاستقرار السياسي وتراجع الاستقرار المالي والنقدي.

توجد حالة من عدم التوافق بين المهارات النوعية وإحتياجات أسواق العمل العربية، هي نتيجة إهتمام الأنظمة التعليمية على الكم بدرجة أكبر من إهتمامها بنوعية التعليم، وقد إنتشرت هذه الظاهرة في العقود السابقة نتيجة عمل الجهات المختصة على توفير التعليم والذي يفرضه القوانين، وهو ما أثر سلباً على الإنتاجية، وخفض من كفاءة القوى العاملة في القطاع العام مقاسه بنمو الناتج المحلي الإجمالي. فإتسم أداء هذه المؤسسات بالتطور الكمي الكبير للعمالة وفق ما ذكره تقرير صندوق النقد العربي أسواق العمل في الدول العربية، تقرير التعليم والإنتاجية صندوق النقد العربي(2015).

تطور سوق العمل في فلسطين

أشارت منظمة العمل الدولية إلى إرتفاع معدل البطالة في فلسطين إلى 27.4% في عام 2017، وهو الأعلى في العالم ودعت المنظمة في تقريرها السنوي عن أوضاع عمال فلسطين إلى إجراء حوار وبحث مشترك عن الحلول بهدف توفير عمل لائق هناك، وتناول التقرير القيود العديدة المفروضة على النشاط الإقتصادي بفعل الإحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية، بما فيها القدس الشرقية. ويظلّ الفلسطينيون فعلياً غير قادرين على دخول معظم الأرض المحتلة، وبناء المستوطنات آخذ بالتوسع، وتبقى القدس الشرقية معزولة عن باقي الضفة الغربية بحسب التقرير، ودعا التقرير إلى "تحسين الحوكمة والتعجيل بإصلاح" نظام توظيف وتعيين ودخول الفلسطينيين العاملين في إسرائيل. (منظمة العمل الدولية، 2018).

إستعرض الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني من خلال تقرير مؤشرات واقع سوق العمل والمنشآت في دولة فلسطين للعام 2019 وكانت أبرز مؤشرات واقع سوق العمل والمنشآت في دولة فلسطين ما يلي: بلغ عدد العاملين في عام 2019 في دولة فلسطين 1,010,400 عامل، منهم 209,500 عامل في القطاع الحكومي و667,600 عامل في القطاع الخاص و133,300 عامل في إسرائيل، في حين بلغ عدد العاملين في القطاع الخاص في الضفة الغربية 501,700 عامل و165,900 عامل في قطاع غزة، وتمثل نسبة العاملين في القطاع الخاص حوالي 66% من إجمالي العاملين في فلسطين، في حين بلغت في القطاع الحكومي 20.7% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020).

بلغ عدد الموظفين في الخدمة المدنية بحسب التقرير السنوي- الخدمة المدنية في أرقام-2018- تقرير واقع الموارد البشرية في الخدمة المدنية للعام 2019 الصادر عن ديوان الموظفين العام للعام 2019 بلغ (86198) موظف وتشكل (10%) من إجمالي القوى العاملة بالعام 2018 (ديوان الموظفين العام، 2018).

بلغ عدد المعلمين في المدارس للعام 2018/2019 بلغ (57,458) معلماً ومعلمة بحسب تقرير إحصائيات التعليم الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2019، حيث تم تعيين (1367) معلمة في العام 2018 وبذلك تكون وزارة التربية والتعليم استحوذت على العدد الأكبر في العينات مقارنة بالوزارات الأخرى. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019).

تضمنت أجندة السياسات الوطنية الفلسطينية للأعوام (2017-2022) على العديد من المؤشرات الاقتصادية والتوجهات نحو التنمية الاقتصادية المستدامة والتي عمادها الأساسي المواطن (المواطن اولاً) والقوى العاملة المنتجة في سوق العمل. (مجلس الوزراء الفلسطيني، 2016).

تضمنت الخطة الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي للأعوام (2020-2023) العديد من الأهداف الإستراتيجية التي تؤكد على أهمية كفايات العنصر البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، وكان الهدف الإستراتيجي الأول: تحسين جودة ونوعية مخرجات التعليم العالي حيث تضمنت السياسات والأدوات القطاعية لمحور الجودة التوفيق بين تخصصات ومهارات خريجي مؤسسات العالي التي يتطلبها سوق العمل وتوجيه أفضل لبرامج التعليم العالي لتحقيق مواءمة المخرجات مع الإحتياجات (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2020).

سوق العمل في الميدان التربوي

يتطلب سوق العمل في الميدان التربوي أن يتم تعليم الطلبة مهارات القرن الحادي والعشرين، حيث ذكر الجيوسي (2014) مسألتين مهمتين في تعليم مهارات القرن الحادي والعشرين: الأولى تتصل بتعدد عملية التدريس، وأهمية الإبداع والتأمل فيها، والثانية تتصل بإعداد المعلم. إذ إن معلم القرن الحادي والعشرين يجب أن يكون (متقف، مبدع، متأمل)، وإلا كيف سيزود الطلبة بهذه المهارات إن لم تكن قد أصبحت جزءاً من سلوكه وتدريبه اليومي العادي؟ لقد أصبحت الحاجة ملحة إلى مؤسسات إعداد معلمين ومناهج تنتمي إلى القرن الحادي والعشرين.

يتضمن إطار التعلم للقرن الحادي والعشرين المكونات التالية:

1. المحتوى: يتضمن المناهج والتي تقع القراءة والكتابة والحساب في قلبها، وسوف تبقى كذلك في هذا القرن الجديد، فليس المقصود إذن هو التخلي عن هذه المهارات، وإنما دمجها مع محتويات جديدة تتألف من نوعين:

- قاعدة معرفية واسعة في مجالات: اللغات والفنون والإقتصاد والعلوم والجغرافية والتاريخ والحكومة والمواطنة والحياة المدنية.
- موضوعات متداخلة المجالات مثل: الوعي الكوني، والثقافة المالية، والاقتصادية، وإدارة الأعمال، والمشروعات، والصحة، والبيئة.

2. المهارات: وهي فئات من المهارات المهمة للتعلم والعمل والحياة في القرن الحادي والعشرين وهي:

- مهارات التعلم والتجديد وتضم: التفكير الناقد وحل المشكلات، التواصل، التشارك.
- مهارات المعلومات والإعلام، والتكنولوجيا، وتضم: ثقافة المعلومات، ثقافة الوسائط الإعلامية، ثقافة المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا.
- مهارات الحياة والعمل وتضم: المرونة والتكيف، المبادرة وتوجيه الذات، المهارات الإجتماعية وعبر الثقافية، الإنتاجية والمساءلة، القيادة والمسؤولية.

3. الأدوات: يقدم الكتاب (44) أداة يمكن إستخدامها لتنمية المهارات المذكورة، وتتضمن كل أداة خطوات عملية لتنمية المهارة، ومدى إسهام كل أداة في تنمية هذه المهارة أو تلك.

4. إعتبرات المهنة: هي جملة إعتبرات نفسية وتربوية وتكنولوجية مهمة يجدر الإهتمام بها عند تصميم التدريس، وتشمل (إتجاهات المتعلم ودافعيته للتعلم، تأمل المتعلم فيما تعلمه، الإستخدم الفعال للتكنولوجيا والعالم الإفتراضي ومصادره المتنوعة، مهارات الحياة والعمل).

سمات ومهارات معلم القرن الحادي والعشرين

ذكرت شاكرا (2020) في مقال حول معلم القرن الحادي والعشرين: ما هي سمات معلم القرن الحادي والعشرين؟ ما هي مهارات معلم القرن الحادي والعشرين؟ تُعد التطورات الحاصلة في القرن الحادي والعشرين، وأبرزها التطورات التي تحدث في مجال التقنية والمعلومات، حيث أن ذلك فرض على صانعي السياسات التربوية إعادة عملية التفكير بالقضايا التربوية المتعددة والمتنوعة ومنها المدرس التربوي لما له من دور ضروري ومهم في ترسيخ وتثبيت ثقافات القرن الحالي، وتوظيف ما أُستحدث في عمليات التعليم والتعلم، والتأكيد على مهارات الحياة، ومهارات التعلم المستمر، وبصورة أهم وأشمل مهارات القرن الحادي والعشرين، التي تقوم على تقديم المساعدة إلى المعلم التربوي على إنجاز وتحقيق التعلم والتعليم. يعتبر المعلم هو العنصر الرئيسي للعملية التعليمية والتعليمية، فهو الشخص المنظم والمطور والميسر لعمليات التعلم والتعليم، وهو الشخص المسؤول عن إحداث التغيير المطلوب في شخصية الطالب من الناحية الوجدانية والمعرفية، والنفس حركية، ويقوم المعلم بدور مهم في تنمية وتطوير مهارات الطلبة، وتنمية وتطوير التفكير الناقد، وذلك عن طريق الممارسات والإستراتيجيات البناءة والهادفة في عمليات التعلم والتعليم.

سمات معلم القرن الحادي والعشرين

من أجل ان يقوم الطالب على تحقيق النجاح، فانه بحاجة إلى مجموعة متنوعة من المهارات الرئيسية، ولكي يتمكن الطالب من استخدام هذه المهارات يجب التركيز عليها وتطويرها في جميع الأمور والمواقف التي يمر بها الطالب من خبرات وتفاعل دراسي خلال العملية التعليمية وذلك كله بحاجة إلى معلم يتصف بمجموعة متميزة من الصفات تُميزه عن المعلم التقليدي وتمثل هذه السمات من خلال ما يلي:

1. الإتصاف بصفات شخصية لها علاقة بالخصائص الإجتماعية والنفسية والقدرات العقلية.

2. الإتصاف بسمات مهنية لها علاقة وثيقة بقيم العمل التربوي ومهنيته.

3. سمات مبنية على أساس كفايات عمليتي التعليم والتعلم.

4. التطور ينبغي على المعلم مواكبة التطورات التكنولوجية والتقنية والتوجهات الرقمية.
5. الاتصاف بالذكاء وذلك عن طريق الإلمام بالذكاءات المتعددة المتنوعة، وكيفية القيام على توظيفها لنفسه ولطلابه.
6. التعلم القائم على العمل بالمشاريع.
7. الإبداع والإبتكار.
8. الإستمرار في التربية والتعليم.
9. الإستقصاء والبحث عن المعلومات والمعارف.
10. معرفة جميع طرق حل المشاكل.
11. معرفة كيفية تنظيم وإدارة الوقت.

مهارات معلم القرن الحادي والعشرين:

ينبغي عل المعلم ان يمتلك مهارات معلم القرن الحادي والعشرين وهي كما يلي:

1. تحمل المسؤولية والتمكن على التكيف.
2. المسؤولية الإجتماعية
3. المهارات التعاونية والشخصية.
4. مهارات الإتصال والتواصل.
5. الإبداع والتطلع الفكري.
6. التفكير النقدي والتفكير المنظم.
7. المعرفة الخاصة بالوسائط والمعلومات.
8. تحديد المشاكل وحلها وصياغتها.
9. التوجيه الذاتي.

المهارات المهنية التي يحتاج اليها المعلم.

ذكرت زامباس (Zambas,2022) وهي خبيرة مهنية في التوظيف أن المعلمين يتمتعون بالقدرة على تغيير الحياة وتطوير طلاب متعلمين جيدًا ؛ يمكنهم المساعدة ليس فقط في نمو معرفتهم ولكن في تحسين الشخصية أيضًا، ولكن لكي يكون المدرس فعال، يجب ان تكون لدى مجموعة متنوعة من المهارات المهنية. وفيما يلي أفضل (25) مهارة مطلوبة ليكون معلمًا ناجحًا :

1. القيادة: المعلم المتميز لديه القدرة على قيادة وتوجيه الفصل الدراسي؛ ويمكنه أن يقدم مثلاً جيداً وقدوة مهمة في حياة طلابه.
2. التنظيم: يجب على المعلمين التوفيق بين عدد من المهام، من تخطيط الدرس إلى الأنشطة ووضع العلامات، من أجل النجاح في دورهم.
3. تعدد المهام: لا يقتصر التدريس على إتباع المنهج الدراسي وتصحيح أوراق الامتحان فقط؛ وإنما يتعلق الأمر أيضاً بتعدد المهام، يحتاج المعلم الجيد إلى أن يكون قادراً على مراقبة سلوك تلاميذه.
4. العمل الجماعي: جزء من عمل المدرس هو القدرة على العمل كعضو من الفريق، وكذلك العمل بمفرده. سيحتاج المدرسون إلى جعل طلابهم يشعرون بانهم جزء من فريق لتعزيز تجربة التعلم.
5. القدرة على التدريس: القدرة على التدريس لا تتعلق فقط بالمؤهلات التي يحملها المعلم لتثقيف الآخرين، بل يتطلب الأمر مهارات متعددة، بما في ذلك القدرة الإرشادية، وأسلوب التدريس الخاص بالمعلم والقدرة على الشرح والتوضيح بوضوح.
6. الإتصال: يجب أن يتمتع المعلمون بقدرات إتصال رائعة، يجب أن يكونوا قادرين على التفاعل مع الناس من جميع الأعمار، بما في ذلك الزملاء والتلاميذ والآباء والمديرين.
7. القدرة على التكيف: تعد القدرة على التكيف مع المواقف غير المتوقعة إحدى المهارات الأساسية للمعلمين، وسيحتاج المعلم إلى التعامل مع كل ظرف بشكل مناسب والتوصل إلى حلول سريعة.
8. مهارات التعامل مع الآخرين: يمكن لمهارات الأشخاص الأقوياء أن تحول المعلم العادي إلى معلم رائع. المعلم الذي يتمتع بشخصية جذابة ويساعد الآخرين سيخلق علاقات دافئة تعزز التعلم.
9. التقييم الذاتي: التطوير المهني وتقديم تعليم جيد، سيحتاج المعلم باستمرار إلى التقييم الذاتي.
10. الذكاء العاطفي: يجب أن تكون لدى المعلم القدرة على التحكم في عواطفه والحفاظ على لغة الجسد.
11. التفكير النقدي: يحتاج المعلمون إلى حل عدد من المشكلات المختلفة، الإجابة على الأسئلة الصعبة في الحال، وحل النزاعات، وإنشاء خطط دروس جديدة، والتعليم بالألعاب.
12. الإلتزام: يجب على المعلم أن يلتزم بعمله وفصله الدراسي، يجب أن يكون لديه الشغف لتعليم وتغيير حياة التلاميذ للأفضل.
13. مهارات الحاسوب: يجب أن يكون المدرس قادر على إعداد العروض التقديمية الإلكترونية.

14. التفكير الإبداعي: يمكن تطوير التفكير الإبداعي، يمكن أن تؤدي محاولة النظر إلى الأشياء اليومية بعيون جديدة إلى رفع مستوى خبرات المعلم في التدريس.
15. المعرفة الأساسية للإسعافات الأولية: تطلب بعض الدول من أعضاء معينين من الموظفين معرفة الإنعاش القلبي الرئوي والإسعافات الأولية.
16. إدارة الوقت: يساعد التخطيط الفعال للدرس على دخول المعلم الفصل الدراسي بثقة والبقاء على المسار الصحيح، يجب أن يحدد المعلم أهدافه التعليمية الرئيسية ويخصص الوقت لكل هدف.
17. حل النزاعات: إن الطريقة التي يتعامل بها المعلم مع الموقف يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي على كل فرد في الغرفة الصفية.
18. الكفاءة الثقافية: قدرة المعلم على التعامل مع طلاب من خلفيات ثقافية مختلفة.
19. مهارات كتابة قوية: القدرة على وضع المفاهيم في الكلمات أمر مهم، عند تصحيح الأوراق أو إنشاء العروض التقديمية أو إعداد المواد التعليمية.
20. تحديد الأولويات: يجب على المعلم أن يقسم أهدافه إلى فئتين: عاجلة ومهمة.
21. إدارة الفصول الدراسية: المعلم الفعال متسق في طرق إدارة الفصل الدراسي، كيفية تطبيق القواعد.
22. التدريس الافتراضي: يعتقد البعض ان التدريس عبر الإنترنت هو مستقبل التعليم، فقد يكون التعرف على تطبيقات ومؤتمرات الفيديو خطوة ذكية، والعمل على تحسين مهارات المعلم.
23. برمجيات إدارة الفصول الدراسية: معرفة برامج إدارة الفصل الدراسي ستكون مفيدة، يسمح برنامج إدارة الفصل الدراسي للمعلمين بتلقي المهام الرقمية المرسله، وتتبع تقدم الطلبة ونشاطهم والتواصل مع أولياء الأمور، فمن المهم التعرف على منصات التعلم الإلكتروني.
24. التفاوض: يُعد التفاوض من أهم مهارات التدريس، حيث يساعد في تقليل النزاعات في الفصل الدراسي وتساعد المعلم أيضاً في الحفاظ على علاقات صحية مع أولياء الأمور وزملاء العمل.
25. التعلم المستمر: من خلال تبني التعلم مدى الحياة ، فالمعلم لا يقدم فقط تعليماً عالي الجودة للطلاب، بل يقدم أيضاً مثلاً لهم للتعامل مع الحياة بشكل أفضل .

المهارات التقنية التي ينبغي توفرها في معلم القرن الحادي والعشرين

كتب القايد (2013) مقالا على موقع تعليم جديد بعنوان (33) مهارة تقنية ينبغي توفرها في معلم القرن الحادي والعشرين. قد يشعر المعلمون بنوع من القلق إزاء مهاراتهم التدريسية، خصوصا في قدرتهم على دمج التقنية داخل فصولهم الدراسية بما يلي حاجات الطلبة ويحسن تعلمهم. التقنية تُغير العالم بشكل مدهش، كذلك أدت إلى بروز أشكال جديدة من التعليم أكثر جاذبية وفعالية، في الوقت الذي أصبح فيه الطلبة يركزون في حياتهم على التقنية بشكل أكبر من أي وقت مضى، يقضون الكثير من الوقت على أجهزتهم المحمولة في التواصل والتفاعل والقراءة واللعب... الخ.

الطفرة الرقمية لها تأثير كبير على الطلبة سواء أكان تأثيرا إيجابيا أو سلبيا، لكن لا ينبغي ان نتحدث فقط عن التأثيرات السلبية ونبالغ في تصورهما، مثل: عدم القدرة على التركيز، الإدمان، الاكتئاب وانفصام الشخصية، والافتقار إلى التنشئة الاجتماعية في العالم الحقيقي، وقضايا الخصوصية والجريمة الإلكترونية، وغيرها الكثير... نعم توجد سلبيات كثيرة لكنها ليست سوى نتائج مباشرة للتعرض الخاطئ لهذه التقنية، ولن نستفيد أبدا من إيجابيات التقنية إذا كنا ننظر فقط إلى النصف الفارغ من الكأس، والنصف الآخر هو وسيلتنا الكبرى لتحسين التعليم.

دمج التقنية في التعليم له العديد من الإيجابيات، لا يدركها جيدا إلا القادة المتميزون فيستنهضون كل الموارد لبلوغها، طلاب اليوم يختلفون تماما عن طلاب القرن الماضي، بما يستوجب على المدرسين مراجعة وتحسينا مستمرا لمهاراتهم، لأن الحاجة ملحة لتجهيز انفسهم لإمتلاك أفضل المهارات التي تصل بهم إلى مستوى التحديات، ومن أهم التحديات التي لا تبدو شاقا مع استغلالهم الأمثل للتقنية، يوجد تحدي لرفع من مستوى دافعية الطلبة نحو التعلم ومشاركتهم الفعالة في صناعة تعليم فعال، إن تمهيد الطريق نحو تدريس القرن الواحد والعشرين، لا بد من توجيه المعلمين نحو إكتساب مهارات تقنية جديدة وعديدة، انها المهارات التقنية التي ينبغي ان تتوفر في معلم القرن الحادي والعشرين، ومن أهم المهارات التقنية التي يجب التركيز عليها هي:

1. استخدام مواقع المشاركة الاجتماعية لتقاسم الموارد مع المتعلمين وبين المتعلمين انفسهم.
2. استخدام المدونات لانشاء المنصات الإلكترونية للمتعلمين.
3. انشاء العروض التقديمية و تقديم الدورات التدريبية.
4. انشاء ملفات الانجاز الإلكترونية. e-portfolio .

5. استخدام وتزويد الطلبة بأدوات إدارة المهام لتنظيم أعمالهم حسب خطة التعلم الخاصة بهم.
6. استخدام أدوات التصويت لإنشاء إستطلاعات الرأي في الأوقات المناسبة للفصل الدراسي.
7. استخدام أدوات التقييم الرقمي لإنشاء إختبارات إلكترونية.
8. استخدام الأجهزة المحمولة في التعليم مثل اللوحيات والهواتف الذكية.
9. استخدام أدوات تبادل الملفات لتبادل المستندات والملفات مع الطلبة على الإنترنت.
10. الإلمام بأساسيات أمن المعلومات على الإنترنت.
11. فهم المسائل المتعلقة بحقوق المؤلف والملكية والإستخدام القانوني للمواد على الإنترنت.

المهارات يجب تضمينها في السيرة الذاتية للمعلم

يتطلب التقدم للحصول على وظيفة معلم إعداد سيرة ذاتية تحتوي على العديد من المهارات التي تتلائم مع وظيفة المعلم، حيث ورد في دليل التوظيف 2021 (Indeed 2021) أن المعلم يحتاج إلى مزيج من المهارات الصلبة والناعمة التي تتعلق بإنشاء خطط الدروس، وإرشاد الطلبة، والعمل مع المسؤولين والتفاعل مع أولياء الأمور. قد تكون بعض هذه المهارات فطرية في شخصية المعلم، ولكن قد يتعلم المعلمون بعضها نتيجة التعليم الرسمي أو الخبرة أثناء العمل، بهذه المهارات يتعلم المعلمون العمل مع التلاميذ لتطوير معرفتهم وتفكيرهم النقدي. إن إدراج أفضل المهارات في سيرة المعلم الذاتية يمكن ان تميزه عن الآخرين ويُحتمل ان تكسبه وظيفة المعلم المطلوبة. وأن أهم (10) مهارات يجب تضمينها في السيرة الذاتية للمعلم هي كما يلي:

1. التفكير النقدي: بفضل مهارات التفكير النقدي القوية، يستطيع المعلمون مراعاة مصالح الطلبة الفضلى أثناء العمل أيضاً ضمن أهداف ومعايير مؤسستهم.
2. التفكير التخيلي: قد يستخدم المعلمون الخيال بعدة طرق، إتماداً على مستوى عمر الطلبة ، فقد يتعلم معلمو الطلبة الأصغر سناً دمج الغناء أو الفنون الإبداعية في فصولهم الدراسية لتحفيز التعلم وقد يستخدم المعلمون الثانويون وسائط أكثر حداثة مثل الأفلام أو التلفزيون لتوضيح الموضوع.
3. الصبر: يجب أن يعرف المعلمون من جميع المستويات أن فصولهم الدراسية ستمثل مجموعة متنوعة من الخلفيات الثقافية وأنماط التعلم والقدرات الفكرية، يجب أن يتحلى المعلمون بالصبر وأن يساعدوا في الحفاظ على التوازن بين توقعاتهم وقدرات الطلبة.

4. الإتصال والتواصل: يتواصل المعلمون بعدة طرق، بما في ذلك اللغة اللفظية والمكتوبة ولغة الجسد مما سيؤدي على الأرجح إلى مزيد من مشاركة الطلبة في الفصل الدراسي.
5. التنظيم: في المدارس الابتدائية والثانوية يكون (30) طالباً أو أكثر في الفصل الدراسي، ولكي يكون المعلمون فعالين، يجب أن يكونوا قادرين على إدارة موادهم وواجبات الطلبة بشكل جيد.
6. القيادة: يحتاج المعلمون إلى مهارات القيادة داخل وخارج الفصل الدراسي، يمكن ان يكون نمذجة سلوك الطلبة مفتاحاً لتطوير التفاني في التعلم والمسؤولية العامة في الحياة.
7. العمل الجماعي: يساعد العمل الجماعي المعلمين على التفاعل بلطف وفعالية مع معلمي المدرسة الآخرين، خصوصاً عند التخطيط للتوصل إلى أفضل المناهج وممارسات الفصل الدراسي للطلاب.
8. إدارة الوقت: يحتاج المعلمون إلى استخدام مهارات إدارة الوقت، قد تتضمن بعض الإستراتيجيات تخصيص ساعات معينة من اليوم للإسترخاء أو ممارسة الرياضة أو الأنشطة الأخرى.
9. مهارات الحاسوب: مع إستمرار التوجه إلى دمج التكنولوجيا في التعليم، أصبحت مهارات الحاسوب أكثر أهمية بالنسبة للمدرسين، إلى جانب تتبع الدرجات، قد يستخدم المعلمون أجهزة الحاسوب لصياغة خطط الدروس وأوراق العمل وأدلة الدراسة والإختبارات والمخرجات الأخرى .
10. حل النزاعات: يتضمن جزء من مسؤوليات المعلم القدرة على إدارة الخلافات في الفصل الدراسي سيعرض المعلم الذي يتمتع بقدرات متطورة في حل النزاعات الصبر والإستماع النشط للنظر في كل وجهة نظر والتوصل إلى حل وسط.

التعليم 2030 (Education 2030)

في ظل الدعوات العالمية إلى إعادة تجديد أنظمة التعليم وكان آخرها مؤتمر "قمة تحويل التعليم 2022" والذي عقدته الأمم المتحدة في نيويورك في شهر 9 عام 2022 والذي شاركت فيه دولة فلسطين إلى جانب 130 دولة، حيث أشار البيان الختامي للمؤتمر إلى أن "أكثر من 130 دولة إستجابت للدعوة إلى إعادة تجديد أنظمة التعليم" وكما أشار البيان إلى أن قمة الأمم المتحدة توفر فرصة "تتاح مرة واحدة في كل جيل" لإسترداد ما ضاع من فرص التعلم وتعزيز الأهداف التي تأخر تحقيقها بشكل كبير وإعادة التفكير في أنظمة التعليم(منظمة الأمم المتحدة، 2022).

تسعى الدول في جميع انحاء العالم إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة ال 17 للعام 2030، التي وضعتها الأمم المتحدة عام 2015 ولاسيما الهدف الرابع المتعلق بالتعليم الجيد ومنذ ذلك الحين تعمل الدول على

وضع رؤية الدولة 2030 وتعمل مؤسسات التعليم العالي على وضع الخطط والأهداف الإستراتيجية لتحقيق الهدف الرابع الخاص بالتعليم الجيد(منظمة الأمم المتحدة، 2015).

على الصعيد الفلسطيني أطلق مجلس الوزراء الفلسطيني عام 2016 أجندة السياسات الوطنية 2017-2022 وكان تطوير التعليم من ضمن محاورها الرئيسية -المحور الثالث: التنمية المستدامة و تحقيق الإستقلال الإقتصادي والعدالة الإجتماعية وسيادة القانون والتعليم والرعاية الصحية الجيدة والشاملة وتمكين المجتمع على الصمود والتنمية(مجلس الوزراء الفلسطيني،2016).

قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الفلسطينية باعداد الخطة الإستراتيجية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي 2021-2023، وتضمنت الخطة الإستراتيجية (5) أهداف إستراتيجية منها:الهدف الإستراتيجي الأول: تحسين جودة ونوعية مخرجات التعليم العالي حيث تضمنت السياسات والأدوات القطاعية لمحور الجودة التوفيق بين تخصصات ومهارات خريجي مؤسسات العالي التي يتطلبها سوق العمل وتوجيه أفضل لبرامج التعليم العالي لتحقيق مواءمة المخرجات مع الإحتياجات والهدف الإستراتيجي الرابع: إصلاح وتطوير إدارة وحوكمة التعليم العالي وضمان إستدامته.(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،2020).

تعمل الجامعات على تطوير إستراتيجياتها لتتناسب مع حجم التغييرات والتوجهات الجديدة في التعليم العالي، ولا سيما التطورات العلمية والتكنولوجية الهائلة والمتسارعة، لذلك تحتاج الجامعات إلى قيادات إدارية فاعلة من ذوي أصحاب رؤية بعيدة المدى تتفق مع التوجهات المستقبلية نحو تطوير التعليم العالي، يجب أن تكون لدى هذه القيادات قدرات مهنية وسمات شخصية تستطيع أن تستنهض وتجمع قدرات وطاقات جميع العاملين، بحث تتضافر جهود الجميع إداريين وأكاديميين معاً، لان الجهاز الإداري والجهاز الأكاديمي(أعضاء الهيئة التدريسية) يعتبران ركنين رئيسيين يكمل بعضهما البعض لإحداث عملية التطوير بحيث يعمل كلاهما معا بانفتاح وتعاون مشترك نحو تحقيق رؤية وأهداف الجامعة الإستراتيجية. ذكر رشيد ومزهر (2018) أن القيادة التقليدية لن يستطيع ان تقوم بهذه المهمة التطويرية وان تتكيف مع هذه المتغيرات والمتطلبات الجديدة والرؤى المتعلقة بالتعليم العالي والذي يعتبر محور أساسي في للتنمية المستدامة فهذا يحتاج إلى قيادة مبدعة ومرنة وقادرة على التغيير.

ذكر كنعان (2014) أنه يوجد العديد من الأنماط القيادية مثل القيادة السلطوية والقيادة الديمقراطية والقيادة التشاركية والقيادة التحويلية، ولعل القدرة على التغيير يحتاج الى نمط القيادة التحويلية التي تعد من أهم

الأنماط القيادية المتطورة التي تساعد في إنجاز عملية التغيير والتطوير، فالقيادة التحويلية تعد محفزا لتحسين الأداء فهي تهتم بتطوير الموظفين وتمكينهم ومشاركتهم في وضع الأهداف بحيث تصبح أهداف مشتركة بين الجامعة والعاملين فيها مما يزيد من ولائهم وإنتمائهم للجامعة. القيادة التحويلية تعمل باستمرار على توفير بيئة تشجع وتساند الموظفين في تطوير أنفسهم مما يؤدي إلى تمكين الجامعة من مواكبة المستجدات والتطورات المعاصرة، لذلك تهتم القيادة التحويلية بالإعتبارات الفردية للموظفين، وتعمل على توفير وتقديم المتطلبات اللازمة لهم، وتلبية حاجاتهم المادية والمعنوية مما يساعد على تحسين مناخ العمل الجامعي ويعمل على تحسين الأداء بكفاءة وفاعلية.

ذكر الصومالي ومتولي (2018) أن القيادة التحويلة هي قيادة ذكية في التعامل مع الموظفين وتعتبر قيادة ملهمة ومحفزة لهم، وتتمتلك القيادة التحويلة من الجاذبية ما يجعلها قدوة للآخرين فهي تعمل على إثارة الدافعية لدى العاملين وزيادة توجهم نحو تحقيق أهداف الجامعة الإستراتيجية، تعد ممارسة القيادات الجامعية لنمط القيادة التحويلة بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الإعتبارات الفردية، الإثارة الفكرية) من أفضل الأنماط القيادية ملائمة لتحقيق أهداف الجامعة الإستراتيجية وإحداث التغيير المطلوب في التعليم العالي. القائد التحويلي هو المحرك الأساسي لتنمية الإبداع والإبتكار فهو يشجع المبادرة والمشاركة وزيادة الدافعية للإنجاز عند الموظفين وإيجاد طرق إبداعية لحل المشكلات ومواجهة التحديات، ويدعم النماذج الجديدة والخلاقة لأداء العمل، ويحلل نقاط القوة والضعف للمنظمة، والفرص، والتحديات، ويعمل على تنمية القدرات لدى الموظفين.

مهارات التعليم 2030 (Teaching skills 2030)

تم تقديم العديد من الأبحاث حول التطوير المهني للمعلمين في المؤتمر الدولي للتعليم الذي عقد في إشبيلية- البرتغال في شهر نوفمبر 2017 (teaching skills 2030, 2017) حول "إعادة اختراع المهن التعليمية في المستقبل، كيف سيؤدى المعلمون دورهم في العقد القادم". حيث قدمت مجموعة من الباحثين بحث حول المواقف والمهارات اللازمة للمعلمين في المستقبل. وفقاً لنتائج البحث، فإنه يجب على المعلمين إمتلاك المهارات التالية :

- التحلي بالصبر وروح الدعابة.
- تعزيز التعلم المستقل مع تقديم التوجيه في نفس الوقت.
- وضع المحتوى في سياقه دائماً.

- إعطاء الطلبة فرصة لتطبيق معرفتهم النظرية في الممارسة العملية.
- إعطاء ملاحظات حول آراء الطلبة وتصوراتهم.
- تنظيم الرحلات والزيارات (الميدانية).
- استخدام أدوات متنوعة في التعليم.
- تطبيق طرق تدريس مبتكرة بدلاً من الأساليب التقليدية.

التدريس من أجل المهارات Teaching For Skills

المهمة التعليمية يجب أن توفر ليس فقط المعرفة ولكن أيضاً المهارات، لقد أصبحت قضية المهارات مهمة في العقود القليلة الماضية، المعلومات متاحة بحرية أكثر من أي وقت مضى ومعها التركيز الكبير على أن التعليم ينصب على المعرفة، ولكنها لا تبدو مفيدة لوحدها، من الواضح أن التدريب على ذكر الباحثان إتكسينديا وماس (Etxeandia, E and Mas, E (2016) من الأكاديمية الدولية للتكنولوجيا والتعليم والتنمية (IATED) - منظمة مكرسة لتعزيز التعليم الدولي والتعاون الجامعي في مجال التكنولوجيا والعلوم- أن المهارات هو مهمة أساسية للتعليم، وأن التدريس من أجل المهارات (Teach For Skills) قدم فرصة للمعلمين لتقييم المهارات الأكثر قيمة في القرن الحادي والعشرين، والتي يتعين على الطلبة العمل فيها، ولإيجاد مدرسين متشابهين في التفكير من بلدانهم أو بلدان أخرى من أجل التخطيط المشترك للتدريب على تحسين وتنمية المهارات وذلك نظراً للتغيرات السريعة التي تحدث في العالم في الوقت الحالي، من الصعب التنبؤ بالتحديات التي سيواجهها الطلبة بعد التخرج، المنظور حول ما هي المهارات الأكثر أهمية للقرن الحادي والعشرين. ساعدت الممارسات التربوية المنتظمة والنجاحات والمشكلات في وضع الخطوط العريضة للحلول المشتركة المعلمين على إنشاء مناهج جديدة لمختلف مهارات القرن الحادي والعشرين لتعليم الطلبة.

التعليم القائم على الكفاية (Competency Based Education)

ذكر جوراسكا (Juraschka(2021 أن التعليم القائم على الكفاءة يعني انه بدلاً من التركيز على الدرجات وجداول المناهج الدراسية السنوية ، يتم التركيز بشكل رئيسي على مدى كفاءة كل طالب في الموضوع، هذا يعني أنه لا يمكن للطلبة المضي قدماً إلا عندما يتمكنون من إثبات إتقانهم. التعليم القائم على الكفاءة يتم من خلال تخصيص تجربة التعلم لكل طالب على حدة، يضمن المعلم أن كل طالب لديه إتقان كامل قبل ان يتمكن من المضي قدماً، بهذه الطريقة، يتم تحقيق هدف الإنصاف: يتقدم الطلبة وفق

قدرتهم الخاصة على الإتقان. يعطي التعليم القائم على الكفاءة تركيزًا واضحًا على إعداد الطلبة للمرحلة التالية من حياتهم سواء كانت الأكاديمية أو الوظيفية.

يوجد ثلاثة اختلافات رئيسية بين التعليم القائم على الكفاءة والتعليم التقليدي وهي كما يلي:
أولاً: البناء: في التعليم التقليدي، يتم في نهاية كل فصل يجب على كل طالب المضي قدمًا، سواء أكانوا يفهمون تمامًا المادة أم لا أو أتقنوا المهارات اللازمة أم لا، ويجب ان يكون جميع الطلبة في الفصل الدراسي من نفس العمر، من ناحية أخرى، فإن التعليم القائم على الكفاءة مرن للطلبة ويحدد أين موقع الطالب في عملية التعلم، وهذا يعني أن الطلبة يتلقون الدعم الذي يحتاجون إليه بشكل فردي للمضي قدمًا حسب إتقان الموضوع والمهارات المرتبطة بالموضوع، بدلاً من المضي قدمًا بناءً على تقدم العمر، يتقدم الطلبة إلى الأمام بناءً على مكان وجودهم في عملية التعلم وما هم قادرين على عمله.

ثانياً: نتائج التعلم: في التعليم التقليدي تركز نتائج التعلم على الحفظ والفهم بهدف اجتياز الإختبارات أما في التعلم القائم على الكفاءة يتم التركيز على الفهم العميق الذي يظهر من خلال التطبيق، وهذا يعني أن نتائج التعلم يتم إثباتها من خلال العمل، والتركيز على بناء المهارات التي يحتاجها الطلبة ليصبحوا متعلمين أفضل في المرحلة التالية.

ثالثاً: وضع العلامات: تتكون الدرجات في التعليم التقليدي من درجات الإختبار والواجبات والسلوك بينما تستند درجات التعليم القائم على الكفاءة على مستويات أداء كل طالب دون تحيز.

المعايير العالمية لإعتماد برامج إعداد المعلمين

المجلس الوطني لإعتماد برامج إعداد المعلمين NCATE في الولايات المتحدة الأمريكية

(National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE), 2014).

يعد المجلس الوطني لإعتماد برامج إعداد المعلمين (National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE) من مؤسسات الإعتماد التربوية في الولايات المتحدة الأمريكية الهامة إذ تجاوز عدد مؤسسات التعليم العالي التي إعتمدها المجلس (600) مؤسسة، تم إنشاء المجلس في عام 1954، تتمثل رسالة المجلس في (مساعدة المستفيدين من خلال التأكد على أن خريجي المؤسسات المعتمدة يكتسبون المعرفة والمهارات والسمات اللازمة لمساعدة الطلبة كافة على التعلم وتحقيق الريادة في إصلاح مؤسسات إعداد المعلمين (وقد وضعت هذه المؤسسة معايير لإعداد الكوادر

التربوية. ووضعت شعار (معايير دقيقة ومكانة عالية High Standards high status) وتضم هذه المعايير (تطوير البرامج الأكاديمية، نظام التقويم، الخبرات الميدانية، تنوع المدرسين، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، الإدارة والمصادر والموارد) وكل مؤسسة تطلب الإعتماد المهني التربوي عليها ان تؤمن تطبيق هذه المعايير. في عام 2002 انتقل المجلس من المعايير التي تركز على المدخلات والإجراءات إلى المعايير التي تعتمد على الأداء Performance-based Standards وتركز في ما يعرفه المعلم المرشح وما يمكن أن يفعله نتيجة لبرنامج الإعداد المهني الذي يحصل عليه.

هيكل المجلس وتنظيمه:

يضم تمثيلا لكل الجماعات المهنية الرئيسية التي لها مصلحة ثابتة في جودة إعداد المعلم وهي:

- الكليات والجامعات التي تعد المدرسين.
 - المنظمات المهنية التي تمثل مهنة التعليم (مثل جمعية التربية الوطنية، والإتحاد الأمريكي للمعلمين).
 - منظمات القيادة التربوية مثل (مجلس المدراء التنفيذيين للمدارس الرسمية والمؤسسات المتخصصة).
 - المنظمات الخاصة (مثل جمعية القراءة الدولية، والمجلس الوطني لمعلمي الرياضيات).
 - منظمات التقنية (مثل الجمعية الدولية للتقنية في التعليم).
- يبلغ إجمالي المؤسسات التابعة للمجلس (33) مؤسسة مهنية تمثل مختلف الجماعات المؤسسية التي لها مصلحة في توكيد جودة إعداد المعلمين. تنتظم هذه الجماعات التأسيسية المختلفة إجمالاً في أربعة مجموعات تحدد الهيكل الذي يحكم المجلس وتتمثل هذه التجمعات التأسيسية الأربعة في ما يلي:

- إعداد المعلمين.
 - المعلمون.
 - الجمعيات المهنية المتخصصة.
 - صناعات السياسة المحليون وعلى مستوى الدولة.
- كان المجلس يعمل بأكثر من (20) معياراً لإعتماد المؤسسات المبدئي والمتقدم وكانت كلها تركز في متغيرات المدخلات Input مثل (المنهج الدراسي، الخبرات الميدانية، نوعية الطلبة، نوعية هيئة التدريس، الحوكمة، والموارد) .

في عام 2000 اتخذ قراراً بإقرار معايير جديدة وتنفيذها تحول بمقتضاها التركيز من متغيرات المدخلات فقط إلى الجمع بين مقاييس المدخلات والنتائج، وكانت النتيجة وجود نظام قوي للإعتماد يركز

في النتائج ويعتمد على الأداء Outcomes-oriented and Performance-based
تضم NCATE عدد من الإتحادات والمجالس الوطنية المتخصصة منها :

1. الرابطة الأمريكية لكليات المعلمين American Association of colleges for
teacher education (AACTE)
2. رابطة معلمي المعلمين Association of teacher educators ATG
3. الرابطة الوطنية لمجالس المدارس National school boards Association (NSBA)
المجلس الوطني للدراسات الإجتماعية National council for the social studies
(NCSS).
4. المجلس الوطني لمعلمي اللغة الإنجليزية National council of teachers of English
(NCTE).
5. المجلس الوطني لمعلمي الرياضيات National council of teachers of
(Mathematics) NCTM.
6. الرابطة الوطنية لمعلمي العلوم National science teachers Association (NSTA)
الرابطة الوطنية لمدارس علماء النفس National Association of school
psychologists (NASP).
7. إتحاد دعم وتقييم المعلمين الجدد(إجازة التدريس) عبر الولايات المتحدة Interstate New
(teacher assessment and support consortium (INTASC).
8. الهيئة الوطنية لمعايير الترخيص للتدريس National Board for professional
teaching standards (NBPTS) .

في عام 2014 تم دمج المجلس الوطني لإعتماد إعداد المعلمين (NCATE) ومجلس اعتماد تعليم
المعلمين (TEAC) مع مجلس اعتماد إعداد المعلمين (CAEP) Council for the
Accreditation of Educator Preparation

إجراءات الاعتماد وفق معايير (NCATE) :

ذكر مجيد (2012) أن الإعتماد وفق معايير (NCATE) يتطلب معاينة المؤسسة ذاتها على الواقع ومعاينة البرامج الفردية داخلها بإستخدام معايير المجلس، ويقوم الفاحصين المعروفين بإسم (هيئة الفاحصين) بزيارة المؤسسة، وتقويم قدرة الأداء لبرامجها وفعاليتها، وفي الخطوة الأولى للتقويم للإعتماد تُملى إستمارة أو نموذج للحصول على الإعتماد من المجلس، وتوقع من المدير التنفيذي ورئيس وحدة التربية بها، وتُقدم معلومات رئيسة عن المؤسسة، وتعتبر المؤسسة مرشحة للإعتماد، وبعد دفع الرسوم السنوية تتلقى تقارير ورسائل متبادلة حتى إستيفاء الشروط قبل أن يصبحوا مرشحين رسميين للحصول على الإعتماد من (NCATE). وتجدر الإشارة إلى ان هناك عدة أنواع من الإعتماد منها : الإعتماد الأولي، والمؤقت ، والمستمر، والمشروط ، والدقيق .

معايير مجلس إعتماد إعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية للعام 2022

Council for the Accreditation of Educator Preparation Standards 2022 (CAEP)

معايير المستوى الأول:

- المعيار رقم 1: المحتوى والمعرفة التربوية.
- المعيار رقم 2: الشراكات والممارسات العملية.
- المعيار رقم 3: توظيف الكادر التعليمي المؤهل والتقدم والدعم.
- المعيار رقم 4: تأثير البرنامج.
- المعيار رقم 5: نظام ضمان الجودة والتحسين المستمر.

معايير المستوى المتقدم

- تنطلق معايير CAEP للإعتماد على المستوى المتقدم ومكوناتها من مبدئين:
1. يجب تقديم دليل قوي على ان خريجي المؤسسة هم معلمين أكفاء ومهتمين بالتعليم.
 2. يجب ان يكون هناك دليل قوي على أن المؤسسة مقدمة الخدمة لديها القدرة على خلق ثقافة الأدلة وإستخدامها للحفاظ على جودة البرامج المهنية التي يقدمونها وتعزيزها.

تحدد هذه المعايير الجودة من حيث الأداء التنظيمي وتعمل كأساس لمراجعات الإعتماد والحكم عليه في حين ان معايير CAEP لبرامج الإعداد للمستوى المتقدم موازية لمعايير CAEP للبرامج الأولية إلا ان هناك اختلافات واضحة في الأدلة المطلوبة كما يلي:

- يركز المعيار رقم 1 على نتائج المرشحين الخاصة بدراسة المستوى المتقدم.
- يسمح المعيار رقم 2 بالمرونة الخاصة بالتجارب العملية التي تشمل التفرد والتنوع الموجود في المستوى المتقدم.
- يؤكد المعيار رقم 3 على قبول المرشحين المؤهلين الذين أظهروا الكفاءة في الدراسة ذات المستوى المتقدم.
- يركز المعيار رقم 4 على رضا المعلم ورضا صاحب العمل.
- يطلب المعيار رقم 5 أدلة على نظام ضمان الجودة الخاص بالتحسين المستمر.

معايير إعتماد البرامج الأكاديمية في الدول العربية

بدأ مدخل المعايير يلقي إهتماما في الساحة التربوية العربية في سياق إطار انتشار التنافس بين الجامعات والتسابق للحصول على درجات التصنيف من مؤسسات التصنيف العالمية ضمن المواصفات والشروط والمعايير العالمية لتلبي متطلبات سوق العمل والحياة اليومية عموما بما فيها من تقدم علمي وتكنولوجي ونظرا للتطورات العلمية والتكنولوجية المتلاحقة فرضت على التعليم وعلى النظم التربوية رفع التحدي وتبني شعار التميز لتحقيق جودة مخرجات التعليم المنشودة (ILOs). لقد ظهر نظام الإعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية في بداية القرن الماضي كنظام متطور ومستقل، يهدف إلى الإرتقاء بمستوى التعليم، وضمان جودته، وعلى الرغم من ان مؤسسات الإعتماد في الولايات المتحدة الأمريكية لا تتبع الحكومة؛ إلا أنه يتعين أن تعرف بها الحكومة وتصرح لها بممارسة نشاطها من خلال لجنة إستشارية وفنية تختص بالتأكد من نزاهة عمليات المراجعة والتدقيق، وتوفر مستوى أساس ي من الجودة للبرامج والمعاهد التعليمية.

ذكر المحيا (2020) أن عملية الإعتماد في معظم مؤسسات التعليم العالي تهدف إلى التأكد من أن التعليم الذي تقدمه هذه المؤسسات تتوفر فيه مستويات الجودة المطلوبة، ويتولى القيام بعملية الإعتماد هيئات أو مؤسسات خاصة على مستوى أقليمي أو قومي، حيث تقوم هذه الهيئات بتطوير معايير معينة ثم تقوم بعمليات تقويم

لتحديد ما إذا كانت هذه المعايير تتوفر بالبرنامج أو المؤسسة التعليمية الراغبة في الحصول على الإعتماد أم لا.

معايير إعتماد مؤسسات التعليم العالي والبرامج الأكاديمية في المملكة العربية السعودية 2018

يهدف مركز الإعتماد التابع لهيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2018) إلى المساهمة في تعزيز الجودة والتميز في مؤسسات التعليم العالي وبرامجها من خلال عمليات التقويم والإعتماد الأكاديمي، ولجعل إجراءات الإعتماد سهلة التطبيق وفعالة، تمر عملية المراجعة والإعتماد للمؤسسات بست خطوات هي:

الخطوة الأولى: التقدم بطلب الحصول على الإعتماد المؤسسي.

الخطوة الثانية: التحقق من تأهل المؤسسة للإعتماد.

الخطوة الثالثة: تشكيل الفريق وتحديد موعد الزيارة للمؤسسة.

الخطوة الرابعة: الزيارة الميدانية للمؤسسة وإعداد تقرير المراجعة.

الخطوة الخامسة: قرار الإعتماد.

الخطوة السادسة: المتابعة الدورية للمؤسسات المعتمدة.

معايير الإعتماد المؤسسي الرئيسية (2018)

تضم معايير الإعتماد المؤسسي الرئيسية (2018) ما يلي:

1- الرسالة والأهداف والتخطيط الإستراتيجي.

2- الحوكمة والقيادة والإدارة.

3- التعلم والتعليم.

4- الطلبة.

5- هيئة التدريس.

6- الموارد المؤسسية.

7- البحث العلمي والإبتكار.

8- الشراكة المجتمعية.

معايير الإعتماد البرامجي الرئيسية (2018)

تضم معايير الإعتداد البرامجي الرئيسية (2018) ما يلي:

1. الرسالة والأهداف للبرنامج.
2. إدارة البرنامج وضمان جودته.
3. التعليم والتعلم.
4. الطلبة.
5. هيئة التدريس.
6. مصادر التعلم والمرافق والتجهيزات.

معايير الإعتداد الأكاديمي (المؤسسي والبرامجي) للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد في المملكة العربية السعودية.

أعدت هيئة تقويم التعليم والتدريب (2020) وثيقة معايير ضمان الجودة والإعتداد للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد بحيث يتم تطبيقها على جميع برامج التعليم بعد الثانوي المقدمة بجميع أنماط التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد الكامل أو المدمج، وسواء يتم تطبيقها على مستوى البرنامج أو أحد مقرراته، بما يحقق ثقة المجتمع المحلي والدولي في جودة نظام التعليم السعودي، ويسهم في زيادة الإقبال عليه، ويضمن جودة خريجيه، وإتاحة الفرص الوظيفية لهم عند تخرجهم وبما يمكنهم من الانخراط الناجح في الحياة وسوق العمل .

إعداد معايير الإعتداد الأكاديمي (المؤسسي والبرامجي) للتعلمُ الإلكتروني والتعليم عن بعد

تم إعداد معايير الإعتداد الأكاديمي (المؤسسي والبرامجي) للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد وفق المنهجية التالية: 1) تحليل الواقع متضمنا الإحتياجات الوطنية، والترتيبات التنظيمية لعمل الجهات وواقع مؤسسات التعليم العالي والبرامج التقليدية والمقدمة وفق أنماط غير تقليدية، إضافة إلى المعايير الحالية للإعتداد المؤسسي والبرامجي بما يحقق المواءمة والتكامل وعدم التكرار. 2) المقارنة المرجعية لافضل الممارسات الدولية في ضمان جودة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد3) مشاركة بعض أصحاب المصلحة خلال فترة الإعداد والأخذ بأرائهم. 4) تحكيم الوثيقة من خبراء محليين ودوليين في ضمان جودة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد. لقد صممت معايير ضمان الجودة والإعتداد لمؤسسات وبرامج التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد لتحقيق التكامل بين عدة مستويات يتضمن المستوى الاول تحديد الحاجة

الفعلية وقدرة المؤسسة والبرنامج على تقديم الخدمة، بينما يتضمن المستوى الثاني جودة التطبيق وفق ما خطط له، ومراجعة جودة المخرجات، وفق التصور التالي:

المستوى الأول الإعتاد الأولي (تحديد الحاجة):

يرتكز الإعتاد الأولي على وجود إشتراطات ومعايير محددة على المستوى المؤسسي والبرامجي. حيث يركز الإعتاد المؤسسي على الدور المستهدف من المؤسسة ممثلاً بإرتباط هذا النمط من التعلم برسالتها وأهدافها ووجود السياسات واللوائح التي تضمن جديته وجودته، وتوفير البنية التحتية التقنية الكافية والمناسبة، والموارد البشرية المؤهلة، ووجود آليات لضمان النزاهة الأكاديمية وحقوق الملكية الفكرية ومتابعة جودة الأداء وإجراء المقارنات المرجعية. بينما يركز الإعتاد البرامجي الأولي على مدى الحاجة لإفتتاح هذه البرامج، وضبط جودتها بصورة إستباقية، من خلال التخطيط المحكم للبرنامج، والتحديد الدقيق لنواتج التعلم المستهدفة له، والتأكد من مناسبة إستراتيجيات التدريس وأساليب التقويم لنواتج التعلم، وتوفر الموارد البشرية ومصادر التعلم والتجهيزات الأساسية التي تضمن تحقيق البرنامج لاهدافه، كما ينتج عن ذلك رفع جاهزية البرنامج للإعتاد الأكاديمي، بما يحقق الفاعلية الأكاديمية المستهدفة والكفاءة اللازمة، ويضمن حقوق المجتمع والطلبة ويسهم في تلبية إحتياجات سوق العمل.

المستوى الثاني: الإعتاد البرامجي

يعتمد على مراجعة الأداء وتقويم جودة المخرجات بعد إتمام البرنامج لدورة كاملة والتحقق من مناسبة وجودة مخرجاته وفق ما خطط له، مع التعرف على نقاط القوة والضعف ومجالات التحسين من خلال تقويم تحليلي للأداء ويسهم في التطوير المستمر له.

الرخص المهنية للوظائف التعليمية في السعودية

أصدرت هيئة تقويم التعليم والتدريب ضوابط الرخص المهنية للوظائف التعليمية للعام 2021، (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2021). عرفت الهيئة الرخصة المهنية على انها وثيقة تصدر من الهيئة وفق معايير وإجراءات محددة يكون حاملها مؤهلاً لمزاولة مهنة التعليم بحسب مستويات محددة ومدة زمنية محددة. مستويات الرخصة المهنية: تكون الرخصة المهنية وفق اربعة مستويات (1) رخصة معلم (2) رخصة معلم ممارس (3) رخصة معلم متقدم (4) رخصة معلم خبير.

شروط الحصول على الرخصة المهنية (1) الحصول على المؤهل المناسب وفق إشتراطات الجهات ذات العلاقة (2) إستيفاء سنوات الخبرة اللازمة لكل مستوى من مستويات الرخصة المهنية وفق ما هو محدد في اللائحة، (3) توفر إختبارات مهنية سارية الصلاحية (الإختبار التربوي العام والإختبار التخصصي) (وتحقيق الدرجة المطلوبة لكل مستوى) عند التقدم بطلب إصدار الرخصة، يجب ألا يكون قد مضى أكثر من اثني عشر شهرا على إعلان نتيجة الإختبار الأحدث.

معايير الترخيص والإعتماد لمؤسسات التعليم العالي والبرامج الأكاديمية في فلسطين
دليل الترخيص والإعتماد لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية (وزارة التعليم العالي، الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة، دليل الترخيص والإعتماد لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، 2015).

وضع معايير محددة للتخخيص والإعتماد من شأنها تعزيز قدرات مؤسسات التعليم العالي في فلسطين على تحسين ادائها بكامل طاقتها وضمان جودة مخرجاتها، كما ان وجود مثل هذه المعايير على مستوى الوطن هو ضمان قوي للتميز والإبداع بما يتماشى والمعايير الدولية المتعلقة بالتخخيص والإعتماد. تحتوي هذه المعايير على متطلبات وشروط التقدم بطلبات ترخيص لمؤسسات التعليم العالي أو الإعتماد لبرامجها التعليمية، ان هذه المعايير توضح الحد الأدنى من مؤشرات الأداء التي يجب على المؤسسة تحقيقها، وتكون مسؤولية المؤسسة تقديم القرائن والأدلة والوثائق عن مدى تحقيقها لهذه المعايير. تخضع هذه المعايير لمراجعة وتقييم دوري مستمر لتطويرها وتحديثها حسب الحاجة، وبما يلبي احتياجات التعليم العالي في فلسطين من جهة وينسجم مع المعايير الدولية من جهة اخرى.

تستهدف هذه المعايير كل من المؤسسة وبرامجها التعليمية على النحو المبين ادناه:

معيار رقم 1: الرسالة والهيكلية والحوكمة.

معيار رقم 2: التخطيط والفعالية.

معيار رقم 3: الموارد المالية.

معيار رقم 4: الشفافية والنزاهة.

معيار رقم 5: الهيئة التدريسية والإدارية.

معيار رقم 6: آليات ضمان الجودة.

معيار رقم 7: شؤون الطلبة والخدمات المساندة.

معيار رقم 8: مصادر التعليم والتعلم والمرافق.

معيار رقم 9: البرنامج التعليمي.

معيار رقم 10: البحث العلمي والأنشطة المساندة.

معيار رقم 11: المشاركة المجتمعية.

بالإضافة إلى المعايير أعلاه والشروط الخاصة بها، يوجد في الدليل الإرشادي معلومات إضافية تتعلق بالمتطلبات والشروط التي يجدر بالمؤسسة تلبيةها وتوفيرها بما ينسجم مع فلسفتها ورسالتها.

الدليل الإرشادي للترخيص والإعتماد في مؤسسات التعليم العالي

أصدرت الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة في العام 2018 الدليل الإرشادي للترخيص والإعتماد في مؤسسات التعليم العالي (وزارة التعليم العالي، الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة، الدليل الإرشادي للترخيص والإعتماد في مؤسسات التعليم العالي، 2018). يُعرف الدليل بسياسات وإجراءات الهيئة في الترخيص والإعتماد العام لمؤسسات التعليم العالي والإعتماد الخاص لبرامجها التعليمية، ومتابعة وتقييم فعالية هذه المؤسسات وبرامجها التعليمية المعتمدة في تجديد الترخيص والإعتماد العام والإعتماد الخاص لضمان تطويرها بما يتناسب والتطورات المحلية والعالمية وإحتياجات التنمية، كما أنه يحدد مسؤوليات الهيئة ومؤسسات التعليم العالي، ويوضح العمليات التفصيلية والمبادئ التوجيهية والإجرائية لترخيص مؤسسات التعليم العالي الجديدة، وتجديد ترخيصها، والإعتماد العام لكلياتها وتجديد إعتمادها والإعتماد الأولي الخاص لبرامجها التعليمية، وتجديد إعتمادها الخاص ضمن شروط ومعايير الجودة التي حددتها الهيئة والتي تتسجم مع المعايير العالمية وتراعي الخصوصية الفلسطينية بما يضمن الإبداع والتميز. ويحتوي الدليل على المعايير التي يجب مراعاتها في عمليات الترخيص والإعتماد.

التدريب العملي الميداني (التربية العملية)

تسعى وحدات التدريب الميداني إلى ضمان تهيئة طلبة كلية التربية للنجاح في تنفيذ ساعات التدريب الميداني في بيئات تعليمية متميزة من خلال كادر تعليمي متميز وشراكة وثيقة مع الميدان التعليمي، ونظام إشراف واضح ومتطور يقوم على أساس الاستخدام الأمثل لنتائج التغذية الراجعة في دعم تعلم الطلبة. ومن أهم أهداف التربية العملية في جامعة قطر (جامعة قطر، 2022) ما يلي:

- تطوير سياسات وإجراءات تنفيذ ومتابعة طلبة كلية التربية للتدريب الميداني في مدارس التطبيق.
- تسهيل تهيئه الطلبة لبيئة العمل من خلال خبرات التدريب الميداني في بيئات تعليمية مناسبة.
- تذليل الصعوبات التي يمكن ان تواجه الطلبة أثناء التدريب الميداني.
- تعزيز مبدأ الشراكة في اعداد معلمي كلية التربية من خلال العمل مع وزارة التعليم العالي.
- تطوير المقررات الدراسية وإستراتيجيات التدريس من خلال تزويد الكلية بتغذية راجعة حول برامج التدريب الميداني.

يهدف برنامج تعليم اللغة الإنجليزية في جامعة بيرزيت (2022) إلى إعداد معلمين أكفاء ومدرسين جيّدا للعمل لتدريس الصفوف من الأول وحتى العاشر الأساسي تخصص تعليم اللغة الانجليزية، بما ينسجم مع رسالة الجامعة التي تهدف إلى خدمة المجتمع المحلي

ضمن الأهداف التالية:

- إعداد معلم يمتلك ثقافة عامة بالإضافة إلى تمكنه من المعرفة في مجال تخصصه.
- إعداد معلم يمتلك مهارات تعليمية عامة، وأيضاً في مجال التخصص.
- إعداد معلم يمتلك قيماً واتجاهات ايجابية ويلتزم بتعليم جميع الطلبة، ويعمق انتمائهم للثقافة العربية والإسلامية والإنسانية.
- إعداد معلم يتعلم من خبرته ويتطور مهنيّاً من خلال التقييم الذاتي ومن خلال العمل مع معلمين آخرين لتكوين مجتمع من المتعلمين.
- إعداد معلم يمتلك القدرة على التعامل مع طلبته نفسياً واجتماعياً وتربوياً، كما يمتلك المهارات اللازمة لإدارة وتنظيم الصفوف وحل المشكلات.

كفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية)

أشار عمران و حبايب و سعافين(2017) في الكتاب المرجع للتربية العملية، أنه يُتوقع من الطالب المعلم بعد إتمام برنامج التدريب العملي الميداني (التربية العملية) كاملاً في نهاية السنة الرابعة أن يتقن الكفايات كما يلي:

الكفايات الذهنية :

- يُتوقع من الطالب المعلم بعد إتمام برنامج التدريب الميداني (التربية العملية) ان يكون قادراً على:
- إصدار الأحكام المنطقية على جودة جميع عناصر الموقف التدريسي (التخطيط، التنفيذ، التقويم) وفق معايير الجودة المعتمدة.
 - الحكم على جودة إدارته الصفية على قاعدة فهمه لمعايير الإدارة عالية الجودة.
 - الحكم على جودة منجزاته وإعداد تقرير التقييم الذاتي بما فيها جوانب القوة والضعف فيه.
 - إصدار الحكم على مستوى التطور الذي أحرزه خلال تدريبه على مدار السنوات الماضية.

الكفايات التخصصية:

- يتوقع من الطالب المعلم بعد إتمام برنامج التدريب الميداني (التربية العملية) ان يكون قادراً على:
- التخطيط لإعداد بحث إجرائي يبحث من خلاله قضية مرتبطة بالسلوك التدريسي في المبحث الذي يعلمه.

- مراجعة أدائه التدريبي على مدار أربع سنوات وتحديد أهم الإجازات وجوانب القصور وإعداد خطة تعديل لتلك الجوانب ومعالجتها .
- تخطيط دروس باستخدام إستراتيجيات التدريس وطرقها المختلفة .
- إعداد الإختبارات بأنواعها المختلفة وفق الأسس والقواعد التي يبنى علي أساسها كل نوع من تلك الإختبارات .
- تنفيذ الدروس والأنشطة الصفية والأسئلة الصفية وفق معايير ومواصفات جودة التدريس المعتمدة في المؤسسة.
- إدارة الصف وفق معايير ومواصفات وأسس الإدارة الصفية المطلوب العمل وفقا لها.
- تصميم أنشطة تربوية مرفقة للمنهاج ترفع من مستوى نقل الخبرة إلى خارج غرفة الصف.
- تصميم أنشطة تعليمية تستدعي إستخدام أمثل لمصادر تعلم إثرائية.

الكفايات الإنتقالية والتحويلية:

- يتوقع من الطالب المعلم بعد إتمام برنامج التدريب الميداني (التربية العملية) ان يكون قادراً على:
- العمل ضمن فريق على قاعدة الإعتراف بالآخرين وقبول آرائهم والعمل معهم بشكل تكاملي.
- حل المشاكل بكفاءة عالية من خلال تحديد الإستراتيجية الملائمة وذات العلاقة بالمشكلة.
- كتابة التقارير التقييمية .
- إدارة أوقات العمل أثناء التدريس.
- تخطيط البحوث الإجرائية وتنفيذها بصورة مستقلة .
- التعلم المستمر(مدى الحياة) وتطوير أدائه التدريسي بصورة ذاتية من خلال التخطيط والمراجعة والتفكير النقدي.
- المبادرة وإتخاذ الإجراءات التلقائية التي تعكس تحمل للمسؤولية .
- الإصغاء الفعال للمشرفين والزملاء خلال جلسات التغذية الراجعة.
- الإستعداد للتدريس المستقل والعمل بانضباط ذاتي وبدافعية عالية.
- توظيف تكنولوجيا المعلومات والتواصل بإتقان عال يعكس مهارة حقيقية في التخطيط والتنفيذ .
- العرض الكتابي والشفوي بإستخدام لغة مناسبة للفئة التي يعلمها.
- التفاعل مع المشرف والإدارة المدرسية يعكس تقديرا واعترافا لدورهم ومكانتهم

التعليم الإلكتروني

التعليم الإلكتروني (E-Learning) هو نظام تفاعلي للتعليم يقدم للمتعلم باستخدام تكنولوجيايات الإتصال والمعلومات، ويعتمد على بيئة إلكترونية رقمية متكاملة تعرض المقررات الدراسية عبر الشبكات الإلكترونية، وتوفر سبل الإرشاد والتوجيه وتنظيم الإختبارات وكذلك إدارة المصادر والعمليات وتقويمها. التعليم الإلكتروني هو أحد وسائل التعليم الحديثة، ويُساهم بتحفيز العملية التعليمية ويقويها، كما يحمي الطالب من التعرض للتعليم بأسلوب التلقين المباشر الذي يُسبب قتل المهارات الإبداعية لديه، ويعد التعليم الإلكتروني وسيلة جامعة لجميع الأساليب المستخدمة في العملية التعليمية، وتعتمد على جهاز الحاسوب بشكلٍ مباشر، وكذلك التقنيات المختلفة الحديثة، كوسائل التخزين، ومواقع الإنترنت المحتوية على المعلومات المختلفة.

ساعد التعليم الإلكتروني على تقوية العملية التعليمية، وإيجاد أسلوبٍ جديد لتقديم المعلومات، مما ساهم في تركيز المعلومات في أدمغة الطلبة، كما يتصف التعليم الإلكتروني بالحرية؛ إذ يمنح الطالب إمكانية تلقي المعلومات عن بعد، فلا يحتاج الطالب إلى الذهاب لميدان التعليم، وانتظار المدرس لإعطائه المعلومات، بل يبحث عن المعلومات التي يريد في أي وقت ومكان يريد، دون الالتزام بوقتٍ وزمان محددين، وذلك من خلال استخدام مواقع الإنترنت.

من مزايا التعليم الإلكتروني انه يُوفر الزمان والمكان المناسبين لبدء العملية التعليمية، ويُحفز الطالب المتعلم على بذل الجهد والبحث عن المعرفة بنفسه دون أخذ المعلومات من أحد بأسلوب التلقين، ويُخفض التكلفة المالية المدفوعة، ويقدم العديد من الخدمات التي تدعم التعليم، ويستخدم الوسائل الحديثة والتي تجذب المستخدم كالحواسيب الحديثة، ومواقع الإنترنت المختلفة (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2022).

التدريب الإلكتروني

التدريب الإلكتروني هو أمر ملازم ومكمل للتعليم الإلكتروني وهو من المواضيع التي يجب الإهتمام بها في المجال التربوي الحديث لما له من إسهامات في صقل وتطوير ودمج مخرجات التعليم الإلكتروني من الجامعات. يوجد تسابق محموم في جميع أنحاء العالم لإيجاد وسائل ووسائط للتدريب الإلكتروني لان هذا التدريب الإلكتروني تدريب عابر للقارات فلا يعرف حدود جغرافية بين الدول و تستطيع اي طالب ان يتدرب على أي مجال او موضوع يهمه من خلال الدخول والتسجيل على اي موقع او منصة تدريب الكتروني عالمية ، فالتدريب لم يعد محصوراً في مؤسسة بعينها او دولة بذاتها. في ظل هذا

التسابق والمنافسة الشديدة بين مختلف الدول ومؤسسات التدريب في جميع أنحاء العالم أصبح لزاماً على مؤسسات التدريب المحلية الفلسطينية أن تطور برامجها التدريبية لكي تستطيع أن تقدم أفضل المهارات سواء بالتدريب الوجيه أو بالتدريب الإلكتروني ومن الضروري أن يتم تطوير وتدريب المدربين لديها ليكونوا قادرين لتقديم أفضل البرامج التدريبية خصوصاً ضمن منظومة التدريب الإلكتروني.

التدريب الإلكتروني أو التدريب عن بعد يُعرف على أنه تقديم محتوى تدريبي (معلومات ومهارات) عبر الوسائط المتعددة على شبكات الإنترنت إلى المتدربين بشكل يتيح لهم إمكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى التدريبي، يتم التفاعل بين المدربين و المشاركين/ المتدربين سواء كان ذلك تدريب متزامن مثل (زووم) أو تدريب غير متزامن (اون لاين مسجل) وإتمام هذا التدريب في الوقت والمكان والسرعة التي تناسب ظروف وقدرات كل من المدرب والمتدربين. كما يمثل التدريب الإلكتروني باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مجالاً خصباً للتنمية المهنية المستمرة، وذلك لما يحققه من مرونة في مكان وزمان التعلم ، وتنوع كبير في مصادر التدريب المتاحة.

التدريب الإلكتروني قد ساهم بخلق انماط جديدة في التدريب، الأمر الذي أفضى إلى ترسيخ المفاهيم التدريبية الذاتية لدى الأفراد، ويتطلب ذلك من المتعلم أو المتدرب ضرورة متابعة ما تعلمه أولاً بأول وفقاً لما يمتلكه من رغبة وقدرة على التدرّب بسرعة، كما تلعب خبرات ومهارات وتجارب المعلم أو المدرب وكذلك المتعلم أو المتدرب السابقة دوراً هاماً في نجاح ذلك (الحياري، 2016).

تم من خلال الإطار النظري تم عرض المعايير العالمية والمعايير الفلسطينية لإعداد برامج إعداد المعلمين وأهم الكفايات المعرفية والمهارية التي يحتاج إليها الخريجين لدخول سوق العمل في الميدان التربوي وفق نظرة مستقبلية للعام 2030.

الدراسات السابقة:

تناول الباحث الدراسات والابحاث التي بحثت في كفايات خريجي كليات التربية وإعداد المعلمين ومعايير الاعتماد والترخيص ومتطلبات سوق العمل في الميدان التربوي والتجارب العالمية في إعداد المعلمين، حيث تم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم وكما يلي:

أجرى الباحثون عطير وآخرون (Iter, Sharabati-Shahin, Ramahi & Shahin,2023) دراسة بعنوان سياسات مقترحة في ضوء الإجراءات التي تتبناها الجامعات الفلسطينية في حالات الطوارئ. هدفت الدراسة إلى إقتراح السياسات المستقبلية لإستمرارية التعليم والتعلم في أوقات الطوارئ. إستخدمت الدراسة منهجية البحث الكمي والكيفي وإستخدمت الدراسة أداتين لجمع البيانات وهما الإستبانة والمقابلات. تم توزيع الإستبانة على الإنترنت لجميع أعضاء هيئة التدريس في 10 جامعات فلسطينية في الضفة الغربية، وتم جمع 249 إستبانة. تم إجراء مقابلات مع ثلاثة نواب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية. أظهرت النتائج مجموعة متنوعة من الإجراءات التي نفذتها الجامعات لمساعدة الطلاب على مواصلة التعلم، مثل القرار السريع للتحويل إلى التعليم الإلكتروني، كما أظهرت النتائج أن الجامعات لم تكن مستعدة بشكل كافٍ للتعلم الإلكتروني حيث لم تكن هناك خطط وسياسات واضحة ومتكاملة إقترحت الدراسة بعض السياسات المستقبلية للجامعات التي يجب إتباعها عند تبني وتنفيذ التعلم الإلكتروني من خلال سياسة مراقبة جودة التعلم الإلكتروني، و سياسة تقييم التعلم الإلكتروني؛ وسياسةجاهزية للطوارئ للجامعات.

أجرى عبيد وجاسم (2021) دراسة بعنوان تقويم برامج الإعداد المهني للمعلمين في العراق في ضوء معايير إستراتيجية إعداد المعلم وتطويره المهني (2013-2020) وبعض الإتجاهات العالمية الحديثة. أجريت الدراسة في جامعة بابل، وهدفت الدراسة إلى تقويم برامج الإعداد المهني للمعلمين في العراق في ضوء معايير إستراتيجية إعداد المعلم وتطويره المهني (2013 – 2020) وبعض الإتجاهات العالمية الحديثة، ولتحقيق هدف الدراسة تم تحديد كليات التربية والتربية الأساسية في الفرات الأوسط مجتمعاً للبحث وتم اختيار ثلاث كليات منها بطريقة عشوائية لتكون عينة للبحث والتي بلغت (45) مدرسا متخصصا في التربية وعلم النفس، وتم بناء معيار لتقويم برامج الإعداد المهني للمعلمين تضمن (7) مجالات وهي الإختيار والقبول، المعرفة المهنية، التخطيط للتعليم، إدارة التعليم الفعال والإبداعي وتنفيذه، التقويم، التربية العملية و الترخيص لمزاولة مهنة التعليم. وتم وضع (60) مؤشرا لهذه المجالات السبعة، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائيا توصلت الدراسة إلى النتائج الرئيسية التالية: عدم تحقق المجالات

الخاصة ببرامج الإعداد المهني للمعلمين بحسب معايير إستراتيجية إعداد المعلم وتطويره المهني لسنة 2013-2020 ومعايير الإتجاهات العالمية، حيث تحقق (9) مؤشرات فقط من أصل (60) مؤشر، كما أظهرت النتائج التي كشفتها الدراسة الضعف الكبير في تطبيق معايير إستراتيجية إعداد المعلم وتطويره المهني (2013-2020)، وعدم تضمين معايير الإتجاهات العالمية الحديثة في برامج الإعداد المهني للمعلمين في العراق، وغياب دروس التخطيط التربوي، وضعف إمكانات المعلمين قبل الخدمة وفي أثنائها، و المدة المقررة للتربية العملية غير كافية، وقصور الإهتمام بالتربية العملية بوصفها من متطلبات الإعداد اللازمة، وقصور الإهتمام بمهارة التقويم بوصفها مهارة رئيسة للتعليم، وقلة التشريعات و ضعفها فيما يخص منح الترخيص لمزاولة مهنة التعليم.

أجرى المعمري وآخرون (2021) دراسة بعنوان درجة إتزام معلمي الدراسات الإجتماعية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس بمحافظة جنوب الشرقية بسلطنة عُمان. هدفت الدراسة إلى تحديد درجة إتزام معلمي الدراسات الإجتماعية بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة جنوب الشرقية بالإضافة إلى معرفة أثر متغيرات النوع وسنوات الخبرة. ولتحقيق أهداف الدراسة، إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة إستبانة مكونة من (38) فقرة موزعة على ستة مجالات هي: المعلم ورسالة التعليم، المعلم ومادة تخصصه، المعلم والأسرة، المعلم والمجتمع، المعلم وزملاء المهنة، المعلم وطلابه. عينة الدراسة تكونت من (38) مدير ومديرة بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الشرقية بسلطنة عمان. أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات مديري المدارس لمجالات الدراسة على درجة الإتزام معلمي الدراسات الإجتماعية بأخلاقيات مهنة التعليم بلغت 3.66 أي بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين الذكور والاناث، وبين مستويات الخبرة في جميع المجالات.

أجرى العصفور (2021) دراسة بعنوان توظيف التقنية في العملية التعليمية لتنمية مهارات التعلم للقرن 21 لدى طلاب المدارس بالمملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة إلى معرفة واقع التوظيف التقني من قبل المعلمين وإعدادهم له بما يُنمي مهارات التعلم للقرن 21 لدى الطالب. تم إستخدام المنهج الوصفي المسحي بإستخدام إستبيان إلكتروني بمشاركة (250) معلم ومعلمة من مختلف مناطق المملكة العربية السعودية. توصلت الدراسة إلى أن مهارة الإبتكار والإبداع هي المهارة الأكثر تنمية من قبل المعلمين بتوظيف التقنية، بينما كانت مهارة التواصل هي الأقل تنمية، وذلك خلال توظيف تقنيات متنوعة لتنمية

المهارة الواحدة، كما توصلت الدراسة بناءً على إجابة المعلمين بأن أكثر مهارة تم تنميتها لهم أثناء إعدادهم في الجامعة كانت مهارة التعاون وأن أقلها هي مهارة الابتكار والإبداع بالإضافة إلى إجابة غالبيتهم بأنه تم تنمية مهاراتهم للتعلم في القرن 21 أثناء الإعداد الجامعي تمت بدون استخدام تقنية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين واقع إعداد المعلمين التقني إستناداً على مهارات التعلم للقرن 21 وبين واقع توظيفهم للتقنية لتنمية مهارات التعلم للقرن 21 ، وكما توصلت الدراسة إلى عدم وجود تأثير من قبل المعلمين بتوظيف نفس التقنيات في تنمية مهارات الطالب التي تم إستخدامها في تنمية مهارات تعلمهم أثناء الإعداد الجامعي.

أجرت القحطاني (2021) دراسة بعنوان مهارات القرن 21 في التكوين الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة أفضل الجامعات السعودية حسب تصنيف QS 2021 للجامعات العالمية. هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة مساهمة التعليم والتدريب في تنمية مهارات القرن 21 لدى طلبة أفضل الجامعات الحكومية السعودية حسب تصنيف QS 2021 للجامعات العالمية، وإلى التعرف على درجة استخدام أساليب تنمية مهارات القرن 21 لدى الطلبة في التعليم والتدريب بهذه الجامعات، والكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الجنس، والتخصص الأكاديمي، والجامعة. ولتحقيق ذلك إتبعنا الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بلغ مجتمع الدراسة (311577) طالب وطالبة وطبقت إستبانة على عينة طبقية تكونت من (385) طالب وطالبة من جامعة الملك عبد العزيز، والملك سعود، والملك فيصل، وأظهرت نتائج الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ان درجة مساهمة التعليم والتدريب في تنمية مهارات القرن 21 لدى طلبة الجامعات الثلاثة جاءت بدرجة مرتفعة، وأن درجة استخدام أساليب تنمية مهارات القرن 21 في التعليم والتدريب بهذه الجامعات جاءت بدرجة مرتفعة كذلك، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس والجامعة، مع وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي.

أجرت زيد (2021) دراسة بعنوان مهارات القرن الحادي والعشرين لدى طالبات كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن-السعودية. هدفت الدراسة للتعرف على درجة إمتلاك طالبات قسم النفس بكلية التربية بجامعة الأميرة نورة لمهارات القرن الحادي والعشرين والمتمثلة بمهارات الإبداع والابتكار ومهارات الحوار والإتصال والتواصل، ومهارات الثقافة الرقمية. لتحقيق غرض الدراسة إتبعنا الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (300) طالبة والعينة العشوائية من (97) طالبة، وتم إعداد مقياس لقياس كل مهارة من المهارات السابقة، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: بلغت درجة امتلاك طالبات قسم النفس بجامعة الأميرة نورة لمهارات الإبداع والابتكار درجة مرتفعة بمتوسط حسابي (2.07)، وبوزن نسبي بلغ (69%)، وبلغت درجة إمتلاك مهارات الحوار والإتصال والتواصل أيضاً درجة مرتفعة بمتوسط حسابي (2.43)، وبوزن نسبي (81%)، وكذلك جاءت درجة إمتلاك مهارات الثقافة الرقمية بمتوسط حسابي (2.17)، وبوزن نسبي بلغ (72%)، وهو ما يعبر عن درجة مرتفعة. وجاءت الدرجة الإجمالية لإمتلاك طالبات قسم النفس بكلية التربية لمهارات القرن الحادي والعشرين درجة مرتفعة، حيث جاءت بالدرجة الأولى محور الحوار والإتصال يليه محور الثقافة الرقمية، وأخيراً محور الإبداع والابتكار.

أجرت نشوان و القديمات ونشوان (2021) دراسة بعنوان واقع برنامج إعداد الطالب المعلم في كلية العلوم التربوية بجامعة الزرقاء في الأردن في ضوء التنافسية العالمية. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برنامج إعداد "الطالب المعلم" في كلية العلوم التربوية بجامعة الزرقاء في ضوء التنافسية العالمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وصمم الباحثون إستبانة لجمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس. إستخدم الباحثون المنهج الوصفي. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة الزرقاء في الاردن والبالغ عددهم (15) مدرساً والعينة هي مجتمع الدراسة ذاته. أظهرت النتائج أهمية بناء برنامج إعداد الطالب المعلم بحيث يتكون من ثلاثة مجالات وهي (البيئة العامة للبرنامج، البرنامج، الفاعلية التعليمية) وثلاثة عشر معياراً. البيئة العامة للبرنامج

وتشمل: القدرة المؤسسية، أعضاء هيئة التدريس، الخدمة المجتمعية، البحث العلمي، التجهيزات والمرافق والمحتوى. الفاعلية التعليمية وتشمل: الطلبة والخريجون، التعلم والتعليم، التدريب الميداني، تفويم الطلبة ، كما أظهرت نتائج الدراسة ان مجال " الفاعلية التعليمية " حصل على المرتبة الاولى حيث كان المتوسط الحسابي لواقع الفاعلية التعليمية (4.21) وهو مرتفع بينما حصل مجال البيئة العامة للبرنامج على المرتبة الثانية حيث كان المتوسط الحسابي لواقع البيئة العامة للبرنامج (4.16) ،في حين حصل مجال البرنامج على المرتبة الثالثة حيث كان المتوسط الحسابي لواقع البرنامج (3.95). أما المتوسط الحسابي العام لواقع برنامج إعداد المعلم فكان (4.018).

أجرى سليم وعطير (2021) دراسة بعنوان إتجاهات طلبة كلية العلوم التربوية وإعداد المعلمين في جامعة النجاح الوطنية نحو مهنة التعليم. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إتجاهات طلبة كلية العلوم التربوية وإعداد المعلمين في جامعة النجاح الوطنية نحو مهنة التعليم، وللتعرف إلى أثر متغيرات الجنس ومستوى التحصيل والتخصص في إتجاهات الطلبة نحو مهنة التعليم. وكانت أداة الدراسة إستبانة تكونت من (33) فقرة مقسمة إلى ثلاثة مجالات هي: مجال التقبل الذاتي للمهنة، والجانب المادي للمهنة، وممارسة المهنة. تكون مجتمع الدراسة من (1000) من طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة النجاح الوطنية وتكونت عينة الدراسة من (200) طالباً وطالبة بنسبة (25%) من مجتمع الدراسة، وتم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت نتائج الدراسة حصول مجال ممارسة المهنة على المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.65) وهي درجة كبيرة، وحصل مجال التقبل الذاتي لمهنة التعليم على المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.55) وهي درجة كبيرة، في حين حصل مجال الجانب المادي للمهنة على المرتبة الثالثة والاحيرة وبمتوسط حسابي (2.71). بينما بلغ المتوسط الحسابي العام للمجالات الثلاثة (3.3) وهي درجة متوسطة، وأظهرت النتائج كذلك وجود فروق في اتجاهات الطلبة نحو مهنة التعليم تعزى إلى متغير الجنس في مجال التقبل الذاتي للمهنة وقد كانت الفروق لصالح الاناث.

أجرى القحطاني و حمادنة (2020) دراسة بعنوان تقييم جودة برنامج إعداد معلم التربية الخاصة بجامعة نجران في السعودية في ضوء معايير مجلس اعتماد تعليم المعلمين (CAEP) Council for the Accreditation of Educator Preparation .

هدفت الدراسة إلى تقييم جودة برنامج إعداد معلم التربية الخاصة بجامعة نجران في السعودية في ضوء معايير مجلس اعتماد تعليم المعلمين (CAEP). وتكونت عينة الدراسة من (75) فرد منهم (27) عضو من أعضاء هيئة التدريس و (48) طالبا وطالبة أختيروا من قسم التربية الخاصة من المستوى الثامن في الجامعة نفسها. وإستخدمت الإستبانة لجمع البيانات. وأظهرت أهم نتائج الدراسة أن درجة تقييم جودة برنامج إعداد معلم التربية الخاصة بجامعة نجران في ضوء معايير (CAEP) بلغت متوسط حسابي (17.2) وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء المعيار الرابع "تأثير البرنامج" في المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية المعيار الخامس ضمان الجودة في البرنامج والتحسين المستمر، وتلاه في المرتبة الثالثة المعيار الثاني التدريب الميداني والممارسة المهنية. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وفي متغير المُقيّم لصالح عضو هيئة التدريس.

أجرى ناتيفيداد (2021) Natividad دراسة بعنوان الفعالية المتصورة لنماذج التعلم الذاتي في نموذج التعلم عن بعد في المستوى الابتدائي، مدرسة باسكوال الابتدائية في فيليكس في الفلبين. هدفت الدراسة إلى معرفة فعالية نماذج التعلم الذاتي ((Self-Learning Module (SLM) في تنفيذ نموذج التعلم عن بعد (Modular Distance Learning (MDL) لعملية التعليم والتعلم في المستوى الابتدائي. استخدمت الدراسة الإحصاء الوصفي ومعاملات الارتباط لتحديد العوامل المساهمة في فعالية استخدام نماذج التعلم الذاتي في تنفيذ نموذج التعلم عن بعد. كان مجتمع الدراسة تلاميذ الصف السادس والصف الثالث والمعلمين في مدرسة باسكوال حيث كان عددهم (72) تلميذاً منهم (37) تلميذ من الصف السادس و (35) تلميذ من الصف الثالث بالإضافة إلى (6) معلمين للصف السادس و(6) معلمين للصف الثالث. تم تحليل عدة عوامل مثل جودة المحتوى، وسهولة الاستخدام، وتدخلات المعلم لتحديد ما إذا كانت تنبئ بالفعالية المتصورة للتعلم الذاتي. تم تقييم الفعالية المتصورة لنماذج التعلم الذاتي في التعليم عن بعد من قبل المعلمين والمتعلمين. أظهرت الدراسة أنه وافق كل من المعلمون والمتعلمون على أنه يوجد فعالية لإستخدام نماذج التعلم الذاتي كأداة مناسبة لعملية التعليم والتعلم في التعليم عن بعد، كما كشفت الدراسة بإستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson) أنه يوجد علاقة إرتباط إيجابي بين (جودة المحتوى وسهولة الإستخدام، والتدخل المنفذ من المعلم) و(الفعالية المتصورة لنموذج التعلم الذاتي) بناءً على تقييم المعلم. وكشف تحليل الانحدار المتعدد أن (جودة المحتوى وقابلية الإستخدام) تتنبأ بفعالية نموذج التعلم الذاتي في تنفيذ التعلم عن بعد بناءً على تقييم المعلم. لم يُظهر تقييم المتعلم للفعالية المتصورة لنموذج التعلم الذاتي علاقة سببية بين (جودة المحتوى، وسهولة الإستخدام، والتدخلات المنفذة من قبل المعلم) و فعالية التعليم عن بعد. تشير النتيجة إلى أن المتعلمين قد لا يفهمون تمامًا سياق تعلمهم لتقييم تعلمهم. وإستنتجت الدراسة إلى أن (جودة المحتوى وسهولة الإستخدام) في التعليم عن بعد ستحدد على الأرجح الفعالية المتصورة للتعلم الذاتي. أوصت الدراسة بأهمية (جودة المحتوى وسهولة إستخدام المواد التعليمية) للتعلم الذاتي في التعليم عن بعد بشكل فعال، وإقترحت الدراسة تطوير مواد وإجراءات التقييم لقياس الإنجاز الفعلي للمتعلمين.

أجرى المحيا (2020) دراسة بعنوان تقييم جودة معايير الإعتماد لبرامج إعداد المعلمين بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية. هدفت الدراسة إلى التعرف على معايير الإعتماد لإعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية وفي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، كما هدفت الدراسة إلى

معرفة نقاط القوة والضعف بين معايير الاعتماد لإعداد المعلمين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ومعايير الاعتماد في الولايات المتحدة الأمريكية و كيف يمكن إستخدامها في إعداد مقترح مستقبلي في تطوير معايير الاعتماد لإعداد المعلمين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وفقاً لتجربة الولايات المتحدة الأمريكية. تكون مجتمع الدراسة من (68) مشاركاً من أعضاء هيئة التدريس في قسم المناهج وطرق التدريس من حاملي شهادة الدكتوراه في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في الرياض ، وكانت عينة الدراسة هي مجتمع الدراسة ذاتة، تم إختيار هذه العينة عن طريق المسح الشامل ، وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة وإستخدمت أداة الإستبيان لجمع البيانات وكانت اهم نتائج الدراسة: (1) اتفق المشاركون على معايير الاعتماد لإعداد المعلمين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمتوسط (3.83) ، كما وافقوا بشدة على معايير الاعتماد لإعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية بمتوسط (4.56). (2) أهم نقاط القوة في معايير الاعتماد لإعداد المعلمين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بناءً على ما يلي: يدرك المعلم خصائص الطلبة المختلفة (القدرات، والإستعداد، والهوايات، والإتجاهات) وإيجاد الأساليب العلمية. (3) أهم نقاط القوة في معايير الاعتماد لإعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية على النحو التالي: عدم الفساد التدريب التربوي، الخبرات، المهارات، وسائل الإعلام التعليمية وتحليل المعلومات من أجل تقييم الوحدة وتطوير برامجها. (4) أهم نقاط الضعف في معايير الاعتماد لإعداد المعلمين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بناءً ما يلي: مواد تحليل المعلم للجوانب التعليمية المختلفة (المفاهيم، المطبوعات المهارات) ، وإستخدام طرق التقييم المختلفة لتقييم الأداء. (5) أهم نقاط الضعف في معايير الاعتماد لإعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية على النحو التالي: التقويم الدستوري، والمصادر المالية ووضع نموذج مسبق للممارسات المهنية في البحث والخدمة.

أجرت علي (2020) دراسة بعنوان الممارسات التأملية في برنامج إعداد معلمات اللغة العربية للمرحلة الإبتدائية في كلية التربية في جامعة الكويت. هدفت الدراسة إلى تعرف الممارسات التأملية المكتسبة في برنامج إعداد معلمات اللغة العربية للمرحلة الإبتدائية في كلية التربية بجامعة الكويت بمستوياتها وأدواتها. لتحقيق هدف الدراسة أعتد المنهج الوصفي المختلط، الكمي والكيفي، وتكون مجتمع الدراسة من (139) طالبة من السنتين الثالثة والرابعة في البرنامج وتكونت عينة الدراسة من مجتمع الدراسة ذاتة، وتم تطبيق إستبانة مغلقة مفتوحة على عينة تألفت من (139) طالبة من السنتين الثالثة والرابعة في البرنامج. أظهرت

النتائج أن المتوسط الحسابي العام لإكتساب الطلبة للممارسات التأملية في البرنامج بلغ (3.22) وهي درجة كبيرة، وبما يتفق مع رسالة كلية التربية في جامعة الكويت بإعداد معلمين متأملين وتنمية قدراتهم التأملية، وجاء التفكير التأملي الذي ينمي أخلاق المهنة السامية في النفس في المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.44) فهو أكثر الممارسات إكتساباً مع توافر الإستعداد الفطري له. وجاءت ممارسة التقويم ذاتياً في المرتبة التاسعة وقبل الأخيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.07). جاءت ممارسة التأمل بشكل يدفع إلى التطلع إلى الأفكار الجديدة بالتعليم مستقبلاً في المرتبة العاشرة والأخيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.04).

أجرى إغبارية والحياري (2020) دراسة بعنوان درجة إلتزام معلمي المدارس الإعدادية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر معلمي ومديري ومشرفي مدارس لواء حيفا: المعوقات والحلول. هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة إلتزام معلمي المدارس الإعدادية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر معلمي ومديري ومشرفي مدارس لواء حيفا: المعوقات والحلول، واستُخدم المنهج التحليلي المسحي، ولتحقيق أهداف الدراسة طُورت إستبانة لقياس درجة إلتزام المعلمين بأخلاقيات المهنة مكونة من (56) فقرة، موزعة على 4 مجالات: أخلاقيات المهنة عند المعلم نحو زملائه (13) فقرة، وأخلاقياتها عند المعلم نحو وظيفته (18) فقرة وأخلاقياتها عند المعلم نحو المجتمع المحلي (8) فقرات، وأخلاقياتها عند المعلم نحو الطلبة (17) فقرة، تكون مجتمع الدراسة من (869) فرداً من معلمي ومديري ومشرفي المدارس الإعدادية في لواء حيفا في فلسطين، للعام الدراسي 2019/2018 ، وموزعين على (829) معلماً ومعلمة، و (20) مديراً ومديرة، و (20) مشرفاً ومشرفة، من العاملين في مدارس لواء حيفا. وتكونت العينة بالطريقة العشوائية الطبقية من (240) مديراً ومشرفاً ومعلمًا. أظهرت النتائج أن تقديرات أفراد العينة جاءت بدرجة مرتفعة، في مجالات درجة الإلتزام بأخلاقيات المهنة، وجاء مجال أخلاقياتها عند المعلم نحو الطلبة في المرتبة الأولى بدرجة تقدير مرتفعة، ومجال أخلاقياتها عند المعلم نحو المجتمع في المرتبة الأخيرة وبتقدير مرتفع أيضاً، وكما كشفت النتائج المتعلقة بالفروق الفردية الإحصائية عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية $\alpha = 0$ لدرجة أخلاقيات المهنة ككل، وكل مجال من مجالات أخلاقيات المهنة يعزى لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، والوظيفية، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دالة إحصائية تعزى لأثر متغير سنوات الخدمة، وجاءت لصالح فئة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات).

أجرى الباحثان سليمان وسيتي (Sulaiman and Siti (2020) من جامعة أوتارا في ماليزيا دراسة بعنوان كفاءة المعلم ومهارات القرن الحادي والعشرين في مدارس التحول 2025. هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين كفاءة المعلم ومهارات القرن الحادي والعشرين بالإضافة إلى ذلك ، تبحث الدراسة أيضاً في تأثير كفايات المعلم في العوامل التنبؤية لمهارات القرن الحادي والعشرين في التدريس. إستخدمت الدراسة أساليب البحث الكمي وكان مجتمع الدراسة من (638) معلم ومعلمة وعينة الدراسة (242) معلم ومعلمة في المرحلة الثانوية. كانت متغيرات الدراسة وهي كفايات المعلم على أساس معايير المعلم الماليزي الموضوعية من قبل وزارة التربية والتعليم الماليزية(2009) ومهارات القرن الحادي والعشرين. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية وإيجابية بين كفايات المعلمين المهنية ومهارات القرن الحادي والعشرين، النتائج تتنبأ أيضاً بان السمات الشخصية والتعليم والمهنية والمعلومات وتكنولوجيا الإتصالات ، وكذلك الإدارة المدرسية والتنمية، من العوامل المهمة في الوصول إلى مهارات القرن الحادي والعشرين، وظهرت النتائج أيضاً أن المهارات هي القلب النابض للمعلمين لتحسين جودة التدريس بما يتماشى مع التطورات التعليمية الحالية.

أجرى الباحثون اسماعيل وآخرين (Ismail, Al-Zoubi, Bani & Al-Shabatat (2019) دراسة بعنوان تعليم المعلمين القائم على الكفاية Competency Based Teacher Education (CBTE) نموذج تدريبي لتحسين الكفايات المعرفية لمعلمي غرفة المصادر في الأردن. هدفت الدراسة إلى قياس تأثير نموذج تدريبي في تحسين الكفايات المعرفية لمعلمي غرفة المصادر في الأردن. تكون النماذج التدريبي من 10 جلسات تدريبية في ثلاثة مجالات ، وهي التخطيط ، والتعليم وإدارة الفصول الدراسية ، وكفاءات التقييم. تكونت عينة الدراسة من(50) معلماً. تم توزيع المشاركين في العينة على مجموعتين متساويتين ، كل مجموعة تضم 25 معلماً. تم إلحاق المعلمين في المجموعة التجريبية بالوحدة التدريبية لمدة خمسة أسابيع. بينما تعرض المعلمون في المجموعة الضابطة لنفس الفترة للتدريب التقليدي المعتمد من قبل وزارة التربية والتعليم في الأردن. أظهرت نتائج اختبار (ANCOVA) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين في الإختبار البعدي التحصيلي لصالح المجموعة التجريبية. علاوة على ذلك ، أظهرت نتائج المجموعة التجريبية في الإختبار التحصيلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عبر المتغيرات الديمغرافية ، وهي الجنس ، والتخصص ، والمؤهل العلمي ، والخبرة.

أجرى الأسمرى وابن جبير (2019) دراسة بعنوان تضمين المعايير المهنية الوطنية في مقررات برنامج إعداد معلمي الفيزياء في كلية التربية بجامعة الملك سعود. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تضمين المعايير المهنية الوطنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في برنامج إعداد معلمي الفيزياء في كلية التربية بجامعة الملك سعود. ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل المحتوى. تكونت عينة البحث من المجتمع بأكمله ، حيث اشتملت العينة على جميع مناهج مقررات برنامج إعداد معلمي الفيزياء بكلية التربية جامعة الملك سعود. وقد اشتملت أدوات البحث على قائمتين للتحليل: (1) المجال التربوي الذي اشتمل على أربع فئات، و (12) معيارًا رئيسيًا و (55) معيارًا فرعيًا. (2) مجال التخصص (مقررات الفيزياء) والذي اشتمل على سبع فئات، و (16) معيارًا رئيسيًا، و (70) مؤشرًا. تم التأكد من مصداقية أدوات البحث بواسطة Intercoder من خلال نسبة الإتفاق بين المحللين (0.87) و (0.90) على التوالي. تم جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً. وكشفت الدراسة عن عدد من النتائج أهمها: كانت المعرفة المهنية في المجال التربوي الأعلى بمتوسط (2.77). من ناحية أخرى، كانت الكهرباء والمغناطيسية في مجال التخصص الأعلى بمتوسط (3.60).

أجرت زغير (2020) دراسة بعنوان واقع برامج إعداد المعلمين في كليات العلوم التربوية الجامعة الأردنية (دراسة نوعية). هدفت الدراسة التعرف إلى واقع برامج إعداد المعلمين والمأمول منها في كليات العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تم تطبيق الدراسة على (8) عضو هيئة تدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك في الفصل الدراسي الأول للعام 2018/ 2019، ولأغراض الدراسة قامت الباحثة بتوظيف المقابلة شبه المفتوحة والمكونة من (35) فقرة، وقد أظهرت نتائج تحليل إجابات العينة ما يلي: وجود ثغرات في برامج إعداد المعلمين تمثلت في تدني مستوى المدخلات في كليات التربية مما يؤثر سلباً على تحصيلهم العملي ومستوى أدائهم كمعلمين لاحقاً، تتيح فلسفة كليات إعداد المعلم باستمرار الدراسة للطلبة على الرغم من تقديراتهم المتدنية في الفصل الأول، كذلك الضعف في المقررات التطبيقية في كليتي إعداد المعلم، حيث تركز كليات التربية على الجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي، طرق التدريس المتبعة في الكلية تعتمد على أسلوب المحاضرة واللقاء، أما ورش العمل والتدريس المصغر لا تلقي اهتماماً كبيراً، كما أشارت النتائج إلى أهم سمات برامج إعداد المعلمين التي يأمل المشاركون الوصول إليها ومنها قبول الطلبة في القسم بعد اجتياز إختبار قبول يتضمن مهارات القراءة والكتابة والحساب،

وتحديد علامة محددة يجب على الطالب الحصول عليها للإستمرار في الكلية، وتضمين البرنامج عدد ساعات كافية من التدريب الميداني. أما عن دور أعضاء هيئة التدريس في تحسين البرنامج فقد إقترح المشاركون تحليل الكفايات اللازمة لمهنة التدريس. والإطلاع على المناهج التعليمية في تخصص الطالب، وتوظيف إستراتيجيات تحاكي ما سوف يمارسه الطالب المعلم في التدريس.

أجرت العكول (2019) دراسة بعنوان مدى توافق برنامج إعداد معلمات تربية الطفل في الجامعة الأردنية مع معايير إعداد المعلم الأمريكية (NCATE) من وجهة نظر الطالبات. هدفت الدراسة إلى تحديد مدى توافق برنامج إعداد معلمات تربية الطفل في الجامعة الأردنية مع معايير إعداد المعلم الأمريكية (NCATE) من وجهة نظر الطالبات. ولتحقيق هدف الدراسة إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (78) طالبة من الطالبات المتوقع تخرجهن في تخصص تربية الطفل في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2016/2015)، وتكونت عينة الدراسة من طالبات التربية العملية بتخصص تربية الطفل في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية وبلغ عددهن (55) طالبة، ولتحقيق هدف هذه الدراسة تم إعداد استبانة تكونت من (6) معايير رئيسية و(66) معيارًا فرعيًا، وأظهرت نتائج الدراسة توافر كل من المعايير التالية: المعرفة والمهارات والميول المهنية، ونظام التقييم والتقويم في الكلية، والخبرات الميدانية والممارسات العملية، والتنوع، ومؤهلات أعضاء هيئة التدريس وأدائهم وتنميتهم المهنية بدرجة كبيرة وكانت درجة توافر معيار (الإدارة والموارد) بدرجة متوسطة.

أجرت الصقعي(2019) دراسة بعنوان واقع برنامج التربية العملية من وجهة نظر الطلبة المعلمين بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت.هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع برنامج التربية العملية من وجهة نظر الطلبة المعلمين بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من(1901) من الطلبة المعلمين بكلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وتكونت عينة الدراسة من(523) طالب وطالبة. ولتحقيق هذا الهدف إستخدمت الدراسة إستبانة موجهة للطلبة المعلمين تتكون من ثلاثة محاور لتحديد مدى تحقق أدوار كل من مكتب التربية العملية، ومشرف التربية العملية، والمدرسة المتعاونة في متابعة الطلبة المعلمين بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، وبعد التأكد من ثبات الاداة وصدقها بإستخدام الطرق المناسبة قامت الباحثة بتطبيقها على (٥٢٣) طالب وطالبة، خلال الفصل الدراسي الاول من العام الأكاديمي 2019/2018

أظهرت نتائج الدراسة أن أبرز الأدوار التي يقوم بها مكتب التربية العملية هي المساعدة على التعرف إلى الواقع الفعلي للعملية التربوية، وعمل اللقاءات التنويرية، كما أشارت إلى أن التعامل يتم باحترام ومهنية، ومناقشة الأداء بعد الزيارات من أبرز الأدوار التي يقوم بها مشرف التربية العملية، كما أظهرت النتائج أن تعاون القسم العلمي مع الطلبة هو أبرز دور تقوم به المدارس المتعاونة. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول دور مكتب التربية العملية ودور مشرف التربية والدرجة الكلية تعزى لمتغيرات النوع والتخصص والمرحلة لصالح الإناث والتخصصات الأدبية والمرحلة الابتدائية، بينما لا توجد فروق حول دور المدرسة المتعاونة تعزى للمتغيرات السابقة.

وقدم ويلسون (Wilson,2019) من معهد دراسات التوظيف في جامعة ورويك في بريطانيا

(Warwick Institute for Employment Research University of Warwick.)

ورقة عمل بعنوان مستقبل العمل- ماذا يعني العمل في عام 2025 وما بعده؟ هدفت الورقة إلى وضع رؤية طويلة المدى للتعليم في القرن الواحد والعشرين، وتم وضع بعض الإستنتاجات المؤقتة حول الآثار المحتملة على التعليم، كيف من المرجح أن تتغير طبيعة العمل خلال العقود القادمة في سياق التطورات في التكنولوجيا والمحركات الرئيسية الأخرى وأثارها من حيث تغيير أنماط التوظيف وجوانب العمل الأخرى. أظهرت الورقة أن هناك ارتباط وثيق بين التعليم والعمل حيث تميل الإقتصادات الحديثة إلى التركيز بشكل متزايد على أهمية الفوائد الإقتصادية للتعليم على الرغم من أن له العديد من الوظائف الأخرى فهو يساعد على إستثمار المهارات في رأس المال البشري، وفي فهم العالم والمجتمع، والقدرة على المشاركة في المجتمع المدني (رأس المال الإجتماعي) وأنة هدف بحد ذاته (التعلم لذاته). لذلك يُنظر إلى التعليم على أنه عنصر أساسي في التحضير للعمل وأن عملية التعليم تنطوي على تطوير الكفاءات والمهارات والمواقف. كما كشفت النتائج عن الآثار المترتبة على التعليم ووضعت المزيد من الأسئلة حول مستقبل التعليم والتوظيف، بحيث يُحدث التعليم فرقًا كبيرًا في آفاق التوظيف فالأفضل تعليمًا وتأهيلًا من المرجح أن يجد فرص أكثر في التوظيف. التعليم من خلال دوره في "مثلث المعرفة" (التعليم والابتكار والبحث والتطوير) يلعب دورًا حاسمًا في تحديد المسار الذي تسلكه التطورات العلمية والإقتصاد، الضغوط التنافسية نتيجة العولمة تضع علاوة متزايدة على ضمان حصول الطلبة على المهارات المناسبة ليكونوا قادرين على الإبتكار والمنافسة في طليعة العلم والتكنولوجيا والإقتصاد. هذه الإتجاهات الموضحة لها آثار قوية على التعليم. سيتطلب تغيير أنماط الوظائف أنواعا مختلفة من

المهارات والمعرفة ستكون هناك حاجة لبعض المهارات الفنية عالية المستوى، ستكون هناك حاجة للتعليم ليس فقط للعمل ولكن لمدى الحياة؛ يجب ان يكون التعليم متاحًا في جميع الأعمار (التعلم مدى الحياة)؛ يجب ان تكون عملية التعليم مرنة (للمساعدة في ضمان التوازن بين العمل والحياة)، سيكون للتكنولوجيا الجديدة آثار كبيرة على العملية التعليمية ، ستكون حاجة مستمرة للإبتكار وإيجاد طرق لجعل التعليم وثيق الصلة بالشباب والناس والتوجه المتغير للعمل والمجتمع .

وأجرت البازعي(2018) دراسة بعنوان تطوير سياسات قبول وإعداد المعلم للتحويل نحو مجتمع المعرفة صيغة مقترحة في ضوء تجربتي سنغافورة وفلندا.هدفت الدراسة للتوصل إلى صيغة مقترحة لتطوير سياسات قبول وإعداد المعلم بالمملكة العربية السعودية للتحويل إلى مجتمع المعرفة في ضوء تجربتي - سنغافورة وفلندا- وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع الوثائق والتقارير والدراسات ذات الصلة بموضوع البحث وتحليل محتواها وذلك لتحقيق أهداف الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة أن أهم جوانب تطوير سياسات قبول وإعداد المعلمين للتحويل إلى مجتمع المعرفة في كلا الدولتين هي كما يلي: تبني فلسفة تربوية جديدة لإعداد المعلم في مجتمع المعرفة، وإعتماد معايير قبول إعداد وتقويم عالمية، التنفيذ الفعال لسياسات قبول وإعداد المعلم، إعداد برامج متميزة في المحتوى وطرق التدريس، تمكين المعلمين وتعزيز سلطتهم المهنية وكفالة حقوقهم، التنمية المهنية للمعلمين، سن نظام الإيجور والحوافز للمعلمين، التوجه نحو تمهين التعليم والمعلمين، دعم منظومة الإبداع والإبتكار، الإهتمام بالتوجهات المستقبلية لتلك السياسات، تجويد إعداد وتدريب المعلم، المراجعة المستمرة لسياسات إعداد المعلم وتطويرها والمواءمة والتنسيق بينها.

أجرى صالح (2018) دراسة بعنوان إتجاهات المتدربين نحو "التدريب الإلكتروني" دراسة إستطلاعية في مركز التعليم المستمر/الجامعة العراقية. هدفت الدراسة التعرف إلى إتجاهات المتدربين في مركز التعليم المستمر التابع للجامعة العراقية نحو التدريب الإلكتروني. ولتحقيق أهداف الدراسة إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وإستخدمت في التحليل الإحصائي للبيانات عدة أساليب تضمنت المتوسط الحسابي. وإستخدمت الدراسة إستبانة لجمع البيانات، تكون مجتمع الدراسة من المتدربين المشتركين في الدورات التدريبية التي تنفذ من قبل مركز التعليم المستمر التابع للجامعة العراقية خلال أشهر (شباط، آذار، نيسان، أيار من عام (2017)، والبالغ عددهم (83) فرداً، وبذلك تكون عينة الدراسة هي المجتمع ذاتة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أبدى كافة أفراد العينة رغبتهم بتطوير التدريب

من خلال الدمج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني، كما كشفت النتائج تفهماً وادراكاً واضحاً من قبل المبحوثين لأهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين.

أجرى زقاوة (2017) دراسة بعنوان البرامج الجامعية ومدى إستجابتها لإحتياجات سوق العمل في الجزائر. هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى إستجابة برامج ومناهج التعليم العالي لإحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة الجامعيين في مجال العلوم الإنسانية والإجتماعية، واللغات والأداب والتعرف على الفروق بين الجنسين في تقييم البرامج التعليمية في ضوء إحتياجات سوق العمل والتعرف على الفروق في التخصص (علم النفس، علم الاجتماع، آداب، ولغات أجنبية) في ضوء إحتياجات سوق العمل ولأجل تحقيق هذه الأهداف إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الإستجابة لتقديرات أفراد عينة الدراسة. إستخدمت الإستبانة الذي تكونت من أربعة مجالات (محتوى البرامج، المواءمة، الكفاءات والمهارات، المشروع المهني). وتم أخذ عينة عشوائية طبقية من (230) طالب وطالبة من معهد العلوم الإجتماعية والإنسانية ومعهد اللغات والأداب بالمركز الجامعي غليزان. أظهرت النتائج أن إستجابة البرامج التعليمية لإحتياجات سوق العمل كان بدرجة ضعيفة على الدرجة الكلية للأداة وبنسبة 58%. وتشير هذه النتائج إلى ان البرامج التعليمية في العلوم الانسانية والإجتماعية تعاني من ضعف على مدى إستجابتها لإحتياجات سوق العمل.

وأجرى الدلو (2017) دراسة بعنوان إستراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي بإحتياجات سوق العمل في فلسطين. هدفت الدراسة إلى وضع إستراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي بإحتياجات سوق العمل في فلسطين، والتعرف إلى واقع مخرجات التعليم العالي وواقع المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة. إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة، وأرباب العمل من أصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ومصانع الدواء في محافظات غزة والبالغ عددهم (2715) شخصاً، وقد إعتمدت الدراسة عينة طبقية عشوائية بلغ حجمها (200) شخص أي ما نسبته 7.3% من مجتمع الدراسة الأصلي، وإستخدمت الإستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث تم توزيعها على عينة الدراسة. توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان أهمها أن خريجي برنامج الصيدلة قد اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المعقول، مع تدني ملحوظ في مستوى اكتسابهم لمجموعة من

المهارات الذهنية والحياتية الذي احتل المرتبة الأخيرة بين المجالات المهارية بنسبة (62%)، وصعوبة حصول الخريج على التدريب الجيد واللازم بعد التخرج حيث أظهرت النتائج ان نسبة تعاون مؤسسات سوق العمل مع الكليات بلغت (57%)، مما يعني وجود فجوة كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعة والإحتياجات المطلوبة في سوق العمل.

وأجرى السبحي(2016) دراسة بعنوان أنموذج مقترح لبرنامج إعداد معلم المستقبل بكليات التربية بجامعات المملكة العربية السعودية في ضوء معايير الجودة الشاملة وهدفت الدراسة إلى تطوير أنموذج لبرنامج إعداد المعلم في كليات التربية وفقاً لمعايير علمية للجودة الشاملة وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي/تحليل المحتوى لخطط وبرامج إعداد المعلم في كليات التربية بالجامعات السعودية كما وردت في كتيبات البرامج في الجامعات السعودية.

وأجرى أبو عودة (2016) دراسة بعنوان مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي وإحتياجات سوق العمل الفلسطيني حالة دراسية - كليات التجارة في قطاع غزة. هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل وإلى تحديد المعلومات والمهارات المطلوبة لسوق العمل وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم ثلاث إستبانات مختلفة شملت عناصر مشكلة الدراسة المتمثلة في (الجامعات، أصحاب العمل ، الخريجين) تكون مجتمع الدراسة من خريجي كليات التجارة في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، للأعوام (2012-2015) والبالغ عددهم (5496) خريج وخريجة، وبلغ حجم عينة الخريجين (275) طالباً وطالبة، وشملت عينة الدراسة بعض المشرفين الأكاديميين العاملين في كليات التجارة في هذه الجامعات (6) جامعات، وتمثلت هذه العينة القصدية بعدد (50) مشرف أكاديمي، بينما شملت العينة القصدية للمشغلين عدد (50) مؤسسة مشغلة. أظهرت نتائج الدراسة أن الشراكة بين القطاع العام والخاص مع الجامعات ضعيفة وبحاجة لتطوير، وان الخريج بحاجة لتطوير مهاراته في اللغة الإنجليزية، وأن نسبة البطالة في كليات التجارة حسب عينة الدراسة قاربت(62%)، وكانت أعلى نسبة بطالة في تخصصات المحاسبة والمالية والعلوم المصرفية، يليها تخصص الإقتصاد وكانت نسبة البطالة بدرجة أقل في تخصص الإدارة والإحصاء والتسويق، وهذه تعتبر نسبة كبيرة جداً وخصوصاً ان معظم هذه البطالة من فئة الشباب ، وكما كشفت نتائج الدراسة عدم وجود دراسات جوهرية لتحديد حاجة سوق العمل من قبل الجامعات الفلسطينية، حيث يوجد ضعف في

التنسيق مع الحكومة بخصوص هذا الشأن، وخاصة وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل، وعدم وجود آلية لتوجيه الطلبة بما يتلاءم وحاجات سوق العمل.

أجرى رضوان والدغدي (2016) دراسة بعنوان إعداد المعلم الدولي في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها بجمهورية مصر العربية. هدفت الدراسة إلى الوقوف على أهم الخبرات الأجنبية في مجال إعداد المعلم الدولي، حيث تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من الدول الرائدة في هذا المجال نظراً للطبيعة الخاصة للولايات المتحدة الأمريكية من حيث تنوع الثقافات بها نتيجة وجود الكثير من الأقليات والعرقيات بها، ومن ثم بات من الضروري إضفاء بعداً دولياً على برامج إعداد المعلم بها، مع ملاحظة أن ذلك يتم بطريقة لامركزية حيث يكون لكل ولاية نظاماً لإعداد المعلم الدولي خاص بها طبقاً لطبيعة كل ولاية من حيث تركيبها السكانية وإحتياجات سوق العمل وقدراتها وإمكاناتها المالية. التعليم الأجنبي والدولي في مصر قد تغير وتتطور وإنتشر بقوة منذ تسعينيات القرن الماضي ومطلع القرن الحالي، ويتطلب هذا التغير في تركيبة التعليم المصري تغيراً موازياً في منظومة إعداد المعلم المصري من خلال التوسع في برامج إعداد المعلم الدولي بكليات التربية في مصر، والإستفادة من خبرات الدول الأجنبية في تطوير برامج إعداد المعلم الدولي في مصر تلبي إحتياجات بيئة التعليم الأجنبي والدولي في مصر والوطن العربي. في ضوء طبيعة موضوع البحث وأهدافه وإتساقاً مع مشكلة البحث فإن البحث سار وفقاً لمدخل الحلول الصغرى أو ما يطلق عليه مدخل المشكلة لبراين هولمز في الدراسات التربوية المقارنة . وقد توصلت الدراسة إلى مخطط مقترح لبرنامج إعداد المعلم الدولي في مصر يتضمن ثلاثة أبعاد رئيسة، أولها بعد المعلم المتميز من خلال برنامج تربوي يؤهل المعلم الطالب للعمل في مدرسة المستقبل، وثانيها بعد المعلم متعدد الثقافات القادر على العمل في بيئة تربوية متعددة الثقافات والإثنيات، وثالثها بعد الإعتماد الدولي من خلال برنامج معترف به ومعتمد من مؤسسات إعتماد دولية.

وأجرت غنيم (2016) دراسة بعنوان متطلبات تأهيل كلية التربية بجامعة دمياط في مصر للإعتماد الأكاديمي الدولي في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لإعتماد مؤسسات إعداد المعلمين "NCATE". هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تأهيل كلية التربية في جامعة دمياط للإعتماد الأكاديمي الدولي في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لأعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس

بكلية التربية جامعة دمياط بحيث اشتملت (48) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وتمثلت أدوات الدراسة في إستبانة تهدف إلى تحديد درجة ممارسة معايير (NCATE) الستة التالية: (معرفة الطالب المعلم مهاراته وقيمه وإتجاهاته، نظام قياس وتقويم الكلية، الخبرات الميدانية والممارسة المهنية المتنوع، تأهيل أعضاء هيئة التدريس وأدائهم وتنميتهم المهنية، إدارة الكلية والمصادر المتاحة) داخل كلية التربية جامعة دمياط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية. وتناولت الدراسة مفهوم الإعتماد الأكاديمي بحيث انها مجموعة العمليات أو الإجراءات أو المعايير التي تقوم الجهة المنوط بها الإعتماد الأكاديمي من التحقق من أن الجامعة أو الكلية أو المؤسسة من المؤسسات التعليمية التي تتحقق فيها الشروط أو المعايير وتتوافر لها الإمكانيات المادية والبشرية، وبما يتناسب مع التطلعات الإجتماعية والتحديات العالمية والتطورات في الحقول التي تقوم بتدريسها ". أظهرت الدراسة أنواع الإعتماد الأكاديمي ومنها: الإعتماد المؤسسي، والإعتماد التخصصي. كما ناقشت أهداف الإعتماد الأكاديمي ومنها: توفير المتطلبات الضرورية التربوية والفنية والمادية، وجميع الإمكانيات اللازمة لقيم الكلية بأداء رسالتها. كما ركزت على أهمية الإعتماد الأكاديمي لكليات التربية، واشتملت الدراسة على خصائص الإعتماد الأكاديمي، كما استعرضت الدراسة أسس ومبادئ الإعتماد الأكاديمي. وذكرت الدراسة مقومات نجاح الإعتماد الأكاديمي. وكشفت عن إجراءات الإعتماد الأكاديمي. وأشارت الدراسة إلى الإهتمام بتطوير برامج إعداد المعلمين وضمان جودة الإعداد من أهم الإتجاهات العالمية المعاصرة التي تلاقي اهتماماً متزايداً.

أجرى الباحثون سيرنفاس وسوريش وإيتال (2015) SRINIVAS, SURESH & AITHAL دراسة حالة على جامعة (Symbiosis Institute of Management Studies SIMS) في الهند بعنوان التخطيط الإستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة عن - SIMS رؤية 2025.

أظهرت الدراسة وجود ستة مجالات يجب التركيز عليها في التخطيط الاستراتيجي للجامعات كما يلي: المجال الأول: الملف المؤسسي: المؤسسة نفسها لها دور فعال في تحديد جودتها وتعزيزها بشكل إستراتيجي نحو مستقبلها. الجوانب المختلفة التي يغطيها الملف المؤسسي هي كما يلي: القبول: التنوع والشمول تُحسب قوة المؤسسة من خلال تجانس الطلبة من حيث الجنس والإختلافات الدينية والثقافية واللغوية. الدورات: التنوع وتعدد الأوجه، هناك حاجة لتغطية جميع مجالات الحياة البشرية في نطاق الدورات (التكنولوجيا، إدارة الأعمال، الخدمات الإجتماعية، الإختراع، والإدارة، توليد الثروة من تطبيق التكنولوجيا في الأعمال التجارية، التواصل الإجتماعي). الكلية: القوة والإمكانيات، يعكس عدد ونوعية

برامج الكلية قوة تعليم الجامعة، كل برنامج مع مجال وظيفي من التخصص وأن تكون عقليه البحث المستمر والتحسين هو السمة المميزة لأعضاء هيئة التدريس. البنية التحتية: المرافق والمعدات وخدمات الدعم: المرافق المادية للمؤسسة التعليمية تشتمل على فصول دراسية بها مقاعد مريحة وإضاءة وتهوية كافيين وقاعة للندوات وقاعة مؤتمرات، المكتبة ومختبر الكمبيوتر وخدمات الدعم الأخرى. أما المجال الثاني: عملية التعليم والتعلم فهو يُغطي: التدريس: عملية التعلم يتضمن ذلك مجموعة متنوعة من الطرق مثل التعلم التفاعلي والتعلم التعاوني والتعلم المستقل لجعل التعلم يتمحور حول الطالب. طرق التدريس: يمكن إعتقاد مجموعة متنوعة من طرق التدريس لجعل التعلم فعالاً مثل التدريس المعتمد على المشروع، التدريس المعلمي، التعلم القائم على العمل الميداني، التعلم التجريبي، التعلم القائم على النشاط التكنولوجيا،... إلخ. الأدوات المساعدة على التدريس، مجموعة متنوعة من الأدوات المساعدة في التطبيق هي الإنترنت، وبرامج التطبيقات. مصادر التعلم: بصرف النظر عن الكتب والمجلات وتقارير البحث وقواعد البيانات عبر الإنترنت. والمجال الثالث: البحث والتعاون: تُنشط بمؤسسات التعليم العالي مكون البحث العلمي و يتم إجراؤه بالطرق التالية: المراكز البحثية: من أجل تعزيز البحث، تم إنشاء عدد من المراكز البحثية في مجال خبرة كل كلية. المشاريع البحثية: تتولى الكلية مشاريع بحثية ممولة لتوسيع قدرتها البحثية لتشمل القضايا والمجالات ذات الأولوية للأمة وكذلك لتحسين مهاراتهم البحثية والمساهمة في النشاط الأكاديمي. المجال الرابع: الاستشارات والتدريب: الخدمات الاستشارية: تبحث المؤسسات عن خدمات إستشارية مدفوعة لتحسين خبرة أعضاء هيئة التدريس. الخدمات أو الكفاءة التشغيلية: تدريب الموظفين: يتم إعطاء أهمية لتحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس من خلال ورش عمل ومحاضرات لتبادل الخبرات وإكتساب رؤى جديدة.

المجال الخامس: التعرض لقطاعات سوق العمل والتشبيك: الزيارات الميدانية: يتعرض الطلبة للحياة الواقعية والحياة العملية من خلال زيارات قطاعات سوق العمل وزيارات الوكالات الإجتماعية... إلخ. مشاريع الأبحاث: يتم تشجيع الطلبة للقيام بمشاريع البحوث على أساس متطلبات سوق العمل ويقدم مديرو سوق العمل إرشادات كدليل خارجي. المحاضرون الزائرون: من أجل إستكمال المناهج الدراسية، يتم تنظيم المحاضرات بشكل متكرر مع خبراء من جميع الحقول. معرض الوظائف وخدمات التوظيف: تعمل خلية توظيف حصرية في الجامعة بإستمرار هذا يغذي معلومات التوظيف ويزيد التواصل مع أصحاب العمل

ويقدم إرشادات للشركات. المجال السادس: الخدمة الإجتماعية والمسؤولية المدنية: أنشطة المنتدى تنظم منتديات الخدمة الإجتماعية والأنشطة والمسؤولية المجتمعية.

أجرى بلاس وهايوارد (2014) Blass and Hayward دراسة بعنوان الإبتكار في التعليم العالي ؛ هل سيكون هناك دور لل "الأكاديمية / الجامعة " عام 2025؟

(Innovation in higher education; will there be a role for "the academe/university" in 2025?)

هدفت الدراسة إلى التركيز على إدارة الإبتكار في قطاع التعليم العالي، تقترح الدراسة أن على الجامعة البدء في الإنخراط في عمليات الإبتكار إذا كانت ترغب في ان تظل كيانا مستدامًا بعد عام 2025. قدمت الدراسة خمسة سيناريوهات لمستقبل التعليم العالي يدعمها دوافع التمويل وملكية "البحث" وإستغلاله، توفير "تعليم" جيد والحلقة المفقودة المحتملة لتطوير الإبتكار الإجتماعي من خلال إعادة التركيز على تسهيل الإبتكار الإجتماعي، على هذا النحو، السيناريوهات الخمسة المقدمة هي كما يلي: (1) الأكاديميون في الجامعات هم من يناصر البحث والإبتكار. (2) قيادة خلق المعرفة. (3) خلق المعرفة المستجيبة. (4) إيجاد شركاء متعاونون من أجل الإستدامة المحلية. (5) التعاقد مع مراكز الفكر الإبتكارية (مجموعات قائمة على المشاريع). يمكن للجامعات أيضًا أن تلعب دورًا رئيسيًا في الإبتكار المجتمعي حيث أن هناك عددًا كبير من المشكلات الإجتماعية العالمية خارج نطاق القطاع العام التقليدي ، والجامعات يمكن ان تلعب دورًا رئيسيًا في معالجة تلك المشاكل الإجتماعية من خلال وضع بيئة تعلم وإبتكار جديدة يمكنها ذلك مساعدة صانعي التغيير من جميع القطاعات لريادة مسار جديد، العلاقة الجديدة للمؤسسات التعليمية هي إحتضان التغيير كعامل تمكين أساسي للتعلم والإبتكار والتنمية ، هذا من شأنه أن يحول الجامعات إلى دعاة التغيير ومحركاته وليس فقط الإنتقاد أو كأنها ضحايا التغيير.

أجرى اليازوري، وآخرون (2012) دراسة بعنوان الخريجون وسوق العمل، هدفت هذه الدراسة إلى إستقصاء مشكلة الخريجين في قطاع غزة من ثلاثة جهات نظر (الخريجون، المدرسين الجامعيين أصحاب العمل) ، وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (369) خريج وخريجة و(465) مدرس ومدرسة جامعية و(275) مؤسسة من سوق العمل وقد قام الباحثون بتحليل المؤشرات الرقمية المتعلقة بالخريجين وسوق العمل، وقد صمم الباحثون مجموعة من الإستبانات لقياس مجموعة من المتغيرات في مجال التعليم العام، والتعليم الجامعي وسوق العمل، وقد خلصت الدراسة إلى

مجموعة من النتائج والتوصيات المهمة: في مجال التعليم الجامعي جاءت درجات الموافقة متدنية حول تضمين التخطيط الإستراتيجي للجامعات بنودًا تتعلق بالخريج الجامعي بنسبة (66%) ، و في مجال إرتباط الإرشاد الأكاديمي بحاجات سوق العمل فكانت درجات الموافقة متدنيا أيضا بنسبة(62%)، وفيما يتعلق بالتكاملية بين الجامعات الفلسطينية حول البرامج الأكاديمية المقدمة جاءت الموافقة متدنية بنسبة(65%) ، وحول مدى التفاهم بين الجامعات على تكرار البرامج الأكاديمية جاءت الموافقة متدنية بنسبة(55%) ، مما يدل على غياب دور التعليم العالي في توجيه مؤسسات التعليم العالي نحو تسكين البرامج الأكاديمية. وحول توفر المهارات في المناهج الجامعية فقد صنفت على انها مرتفعة نسبيا من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام وبدرجة موافقة حوالي(80%) ، فيما جاءت بعض المهارات المهمة مثل مهارات تصميم التجريب والدفاع عن المنتج ودحض الآراء المخالفة بدرجة متدنية بلغت(68%) و(67%) على التوالي. أما فيما يتعلق بسوق العمل الفلسطيني أكد (49%) من الخريجين العاملين انهم لم يكن لديهم تصور قبل التخرج حول طبيعة الوظيفة التي سيشغلونها بعد التخرج، كما إعتبر(54%) من الخريجين انهم لا يتلقون تدريبا دورياً ملائماً، أما من وجهة نظر أرباب العمل فان مهارات الخريج العامل لديهم متدنية في المجل، حيث أكد أرباب العمل ان (18) مهارة من أصل(28) مهارة تم قياسها تتوفر بدرجة أقل من(70%) في الخريج الذي يعمل لديهم وكانت المهارات البحثية هي الأكثر تدنياً بنسبة(59%)، وجاءت مهارات اللغة الإنجليزية وهي مهارات أساسية لازمة لسوق العمل المحلي والأقليمي والدولي متدنية وهي الأقل من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام من حيث توفرها في الخريج، حيث بلغت درجة الموافقة بنسبة(48%).

قدم جراتون (2011) Gratton من جامعة لندن للاعمال ورقة بعنوان كيف سيبدو سوق العمل 2025؟ (Workplace 2025—What will it look like?). هدفت الورقة إلى تحليل مُفصل للأدبيات الواسعة حول قوى المستقبل التي ستؤثر على سوق العمل 2025، تم تحديد خمسة قوى مؤثرة عامة: التكنولوجيا، العولمة، الإتجاهات المجتمعية، الديموغرافيا والطاقة. لكل من هذه الموضوعات الخمسة العريضة إتجاهات محددة مفصلة، في حالة موضوع التكنولوجيا الواسع ، تم تحديد 10 إتجاهات محددة: الزيادة الهائلة في القدرة التكنولوجية ؛ معرفة العالم ستصبح رقمية ، وتحل التكنولوجيا محل الوظائف. وقام فريق العمل بإستطلاع رأي 3200 مدير تنفيذي من الشركات حول تصوراتهم حول تغيير طبيعة العمل. أظهرت نتائج الدراسة أن الإتجاهات المتسارعة التي يتم تشكيلها العمل في 2025

هي (1) تسارع التكنولوجيا: تعد التكنولوجيا واحدة من صانعي العمل الحاليين و التي تسبب في الانخفاض السريع والمستمر في تكلفة الحوسبة، لقد أثر ذلك على السهولة وانخفاض التكاليف، مع الإتجاه نحو الرقمنة السريعة. (2) تسريع العولمة: تعمل العولمة كقوة أيضاً على تغيير وجه العمل بسرعة، وستستمر قوى العولمة في تشكيل العمل، مع ارتفاع مستويات التعليم في الأسواق الناشئة، جنباً إلى جنب، مع نمو الشركات متعددة الجنسيات. (3) موارد الطاقة: موارد الطاقة المتاحة بسهولة في العالم سوف تنضب، لذلك لا بد من إيجاد موارد بديلة، هذا سوف يخلق إهتمام أكبر بالإستدامة ويمكن ان يؤدي إلى إعتقاد واسع النطاق لأساليب عمل أكثر كفاءة في إستخدام الطاقة. (4) تسريع التحديات الديموغرافية: تحديات الديموغرافيا سوف تزداد في تشكيل العمل والشركات، ومع ذلك، فإن تأثير هذه الإتجاهات الديموغرافية وطول العمر للعاملين سوف يساعد التقدم في طول العمر في العديد من مناطق العالم، فإن التحدي يتمثل في تغيير المواقف حول توظيف كبار السن من العمال وخلق فرص عمل لهم، في نفس الوقت تعديل أحكام المعاشات التقاعدية.

أجرى عبيدات وسعادة (2010) دراسة بعنوان المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه سوق العمل المحلي. هدفت هذه الدراسة لقياس درجة اكتساب المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، واقتصرت على دراسة كل من مهارة الإتصال، ومهارات التكنولوجيا، والمبادرة والإبداع، واللغات الأجنبية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة وتطبيقها على (228) من طلبة السنة الرابعة في جامعة الزرقاء الخاصة والجامعة الهاشمية في الأردن (120 طالبا و 108 طالبات) وقد تم إستخدام إستبانة لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة للدراسة. أظهرت النتائج أن معدل إكتساب المهارات الحياتية متقارب لدى كل من طلبة الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن، فقد كانت نسبة إكتساب المهارات لدى طلبة الجامعة الخاصة (70%) في حين كانت النسبة لدى طلبة الجامعة الحكومية (67%).

التعقيب على الدراسات السابقة

هدفت الدراسات السابقة إلى مجموعة من الأهداف من أهمها: تقويم برامج الإعداد المهني للمعلمين في ضوء معايير الإستراتيجيات الوطنية لإعداد المعلمين وتطويرهم المهني، التعرف على واقع برنامج إعداد المعلمين في الجامعات، تقييم جودة برنامج إعداد المعلمين في ضوء المعايير العالمية، التعرف

على درجة مساهمة التعليم والتدريب في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطلبة، التعرف على درجة إمتلاك طلبة الجامعات لمهارات القرن الحادي والعشرين، التعرف على العلاقة بين كفاءة المعلم ومهارات القرن الحادي والعشرين، وجود علاقة قوية وإيجابية بين كفايات المعلمين المهنية ومهارات القرن الحادي والعشرين، التعرف على درجة إلتزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم الكشف عن مدى إستجابة برامج ومناهج التعليم العالي لإحتياجات سوق العمل في الميدان التربوي الوقوف على أهم الخبرات الأجنبية في مجال إعداد المعلم الدولي، قياس تأثير التدريب في تحسين الكفايات المعرفية للمعلمين، وضع رؤية طويلة المدى للتعليم في القرن الواحد والعشرين، التعرف على سياسات قبول وإعداد المعلمين في ضوء التجارب العالمية الحديثة

إستخدمت الدراسات السابقة منهجية البحث الكمي والكيفي وإستخدمت أداتين لجمع البيانات وهما الإستبانة والمقابلات، وتكونت عينات الدراسات من المعلمين في المدارس و أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات.

أظهرت النتائج التي كشفتها الدراسات السابقة مجموعة من النتائج من أهمها: الضعف الكبير في تطبيق معايير إستراتيجية إعداد المعلم وتطويره المهني، بناء برنامج إعداد المعلم يحتاج إلى ثلاثة مجالات وهي (البيئة العامة للبرنامج، محتويات البرنامج، الفاعلية التعليمية)، جودة برنامج إعداد المعلمين مقارنة مع المعايير العالمية بلغت درجة متوسطة، درجة مساهمة التعليم والتدريب في تنمية مهارات القرن 21 لدى طلبة الجامعات بلغت درجة مرتفعة، درجة إمتلاك طلبة الجامعات لمهارات القرن الحادي والعشرين بلغت درجة كبيرة، وجود علاقة قوية وإيجابية بين كفايات المعلمين المهنية ومهارات القرن الحادي والعشرين، درجة إلتزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم بلغت درجة كبيرة، البرامج التعليمية تعاني من ضعف في مدى إستجابتها لإحتياجات سوق العمل، برنامج إعداد المعلم الدولي يجب أن يتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية: برنامج إعداد المعلم الذي يؤهل المعلم المتميز للعمل في مدرسة المستقبل، و بعد المعلم متعدد الثقافات القادر على العمل في بيئة تربوية متعددة الثقافات والإثنيات و بعد الإعتقاد الدولي من خلال برنامج معترف به ومعتمد من مؤسسات إعتقاد دولية، وجود تأثير إيجابي للتدريب على تحسين الكفايات المعرفية للمعلمين، وجود إرتباط وثيق بين التعليم والعمل حيث تميل الإقتصادات الحديثة إلى التركيز بشكل متزايد على أهمية الفوائد الإقتصادية للتعليم، تطوير سياسات قبول وإعداد المعلمين في ضوء التجارب العالمية الحديثة.

إستفاد الباحث من الدراسات السابقة أنه تعرف على واقع برنامج إعداد المعلمين في الجامعات العالمية العربية وال فلسطينية، وعلى نواحي تقييم جودة برنامج إعداد المعلمين في ضوء المعايير العالمية و على العلاقة بين كفاءة المعلم ومهارات القرن الحادي والعشرين، ومدى إستجابة برامج إعداد المعلمين لإحتياجات سوق العمل في الميدان التربوي، الوقوف على أهم الخبرات والتجارب العالمية في مجال إعداد المعلمين، تأثير التدريب العملي في تحسين الكفايات المعرفية والمهارية للمعلمين.

بماذا تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

هذه الدراسة تحمل نظرة إستشرافية للعام 2030 وتطرح إطار أو نموذج مقترح للموائمة بين كفايات الخريجين وومتطلبات سوق العمل في الميدان التربوي 2030، حيث بُني النموذج المقترح على قاعدتين أساسيتين الأولى كفايات الخريجين المطلوبة لسوق العمل 2030 والثانية كيف ينبغي ان يكون التعليم 2030 وهذه النظرة تعد جزء من المساعي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ال(17) للعام 2030 التي أقرتها الأمم المتحدة عام 2015 ولاسيما الهدف الرابع "التعليم الجيد" وتبنتها جميع الدول، حيث بدأت الحكومات في العالم بوضع رؤية الدولة 2030 وإستراتيجيات وسياسات وطنية لتحقيق تلك الأهداف.

وجاءت هذه الدراسة أيضاً بعد إنطلاق دعوة الأمم المتحدة لإعادة تجدد التعليم في العالم من خلال البيان الختامي لمؤتمر قمة "التحول في التعليم" الذي أُنعقد في نيويورك بشهر ايلول من العام 2022

وكما جاءت هذه الدراسة بعد تجاوز جائحة كورونا وبدء التعافي من الجائحة ومعالجة ما ترتب على الجائحة من "الفاقد في التعليم" والنقص في الكفايات المعرفية والمهارية، وبعد تجارب الدول في التعليم الإلكتروني وما واجهته من تحديات وصعوبات. أصبح العالم في تسابق مع الزمن ولم يسبق له مثيل في تطوير كافة المجالات ولاسيما التكنولوجيا فكان دمج التكنولوجيا في التعليم من أهم سمات العصر الحالي وما سيكون عليه المستقبل، والتوجهات العالمية نحو الحداثة والإستدامة.

نتيجة لهذه التطورات العلمية والتكنولوجية المتلاحقة والمتسارعة ركزت هذه الدراسة في نظرتها الإستشرافية للعام 2030 والنموذج المقترح للموائمة على الكفايات المطلوبة لسوق العمل 2030 وهي: الكفايات المعرفية، والكفايات الشخصية والحياتية، والكفايات التكنولوجية، ومهارات القرن الحادي والعشرين، وكفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية) المطلوبة لسوق العمل في الميدان التربوي

2030 كما ركزت على الجهود المبذولة من وزارة التعليم العالي والجامعات سواءً في التخطيط الإستراتيجي وإعتماد وترخيص البرامج الأكاديمية أو في إطار الشركات مع الجامعات الأجنبية للوصول إلى التعليم 2030 كما ورد في أهداف التنمية المستدامة 2030 ولاسيما الهدف الرابع "التعليم الجيد" وإستندت الدراسة إلى معرفة وجهة نظر أربعة أطراف وهم الخبراء التربويين وصانعي السياسات التربوية والمخططين الإستراتيجيين، والأكاديميين في الجامعات، وأرباب ومدراء سوق العمل في الميدان التربوي، وإلى وجهة نظر الخريجين الممارسين لمهنة التعليم أنفسهم.

الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- صدق الأداة
- إجراءات الدراسة
- تصميم الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج ومجتمع وعينة وأداه ومتغيرات وإجراءات الدراسة والمعالجات الإحصائية وفيما يلي بيان بذلك.

منهج الدراسة:

إستخدم الباحث المنهج الوصفي المختلط (الكمي والنوعي) وهذا الأسلوب يناسب أغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة (الكمية) من خريجي كليات التربية وإعداد المعلمين من العام 2010 ولغاية العام 2022 والذين يعملون في المدارس الحكومية والخاصة ومدارس وكالة الغوث في مدينة رام الله والبييرة من الصف الأول ولغاية الصف التاسع والبالغ عددهم (652) معلمة ومعلم كما هو مبين بالجدول رقم (1). وتكون مجتمع الدراسة (النوعية) من المتقابلين والبالغ عددهم (22) من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية وإعداد المعلمين والخبراء في السياسات التربوية والتخطيط الاستراتيجي في قطاع التعليم العالي كما هو مبين في الملحق رقم (4).

الجدول رقم (1)

توزيع مجتمع الدراسة: عدد المدارس الأساسية وعدد المعلمين والمعلمات

الجهة المشرفة	عدد المدارس	عدد المعلمين/ذكور	عدد المعلمات/إناث	مجموع المعلمين
حكومة	14	47	242	289
خاصة	17	11	203	214
وكالة الغوث	7	35	114	149
المجموع	38	93	559	652

المصدر: وزارة التربية والتعليم الفلسطينية

عينة الدراسة:

أجريت الدراسة على عينة طبقية عشوائية من مجتمع البحث والبالغ عددهم (652) حيث تكونت العينة من (242) معلمة ومعلم.

الجدول رقم (2)
توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
20%	48	ذكر
80%	194	أنثى
100%	242	المجموع

الجدول رقم (3)
توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص الأكاديمي

النسبة المئوية %	التكرار	التخصص الأكاديمي
48%	117	تدريس المرحلة الأساسية الدنيا
52%	125	تدريس المرحلة الأساسية العليا
100%	242	المجموع

الجدول رقم (4)
توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد ساعات التدريب العملي

النسبة المئوية %	التكرار	عدد ساعات التدريب العملي
29%	72	أقل من 50 ساعة
26%	63	من 50 ساعة وأقل من 100 ساعة
16%	42	من 100 ساعة وأقل من 150 ساعة
29%	65	من 150 ساعة فأكثر
100%	242	المجموع

الجدول رقم (5)
توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة العملية

النسبة المئوية %	التكرار	عدد سنوات الخبرة العملية
14%	35	أقل من 5 سنوات
22%	54	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات
64%	153	من 10 سنوات فأكثر
100%	242	المجموع

الجدول رقم (6)
توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحصول على دبلوم التأهيل التربوي

الحصول على دبلوم التأهيل التربوي	التكرار	النسبة المئوية %
حاصل على دبلوم التأهيل التربوي	159	66%
غير حاصل على دبلوم التأهيل التربوي	83	34%
المجموع	242	100%

أداة الدراسة:

أداة الدراسة للمنهج الكمي: الإستبانة

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة بعد دراسة الأدب التربوي وتحديد شبكة المفاهيم المتعلقة بعنوان الدراسة، والإطلاع على الدراسات السابقة الخاصة بموضوع الدراسة، وأهداف الدراسة، وتكونت الإستبانة من (30) فقرة، حيث تم بناء (20) فقرة من الأدب التربوي و(5) فقرات من دراسة سابقة بعنوان تقويم برامج الإعداد المهني للمعلمين في العراق في ضوء معايير إستراتيجية إعداد المعلم وتطويره المهني عبيد وجاسم(2021)، و (5) فقرات من دراسة سابقة بعنوان تقويم جودة معايير الإعتماد لبرامج إعداد المعلمين بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية المحيا(2020).

أداة الدراسة للمنهج الكيفي: المقابلة

تم إختيار المقابلة كأداة دراسة لأنها تدرس القضايا بطريقة متعمقة وتوفر معلومات مفصلة بشأن الآراء والتصورات الشخصية التي تؤدي بهذه الطريقة إلى نوع من الفهم لا يمكن تحقيقه بسهولة بإستخدام الأساليب الكمية وبشكل أكثر تحديداً، في هذه الدراسة، تم تنظيم المقابلة مع (22) خبير تربوي، ودارت أسئلة المقابلة حول (10) محاور رئيسية وهي (الكفايات المعرفية، الكفايات الشخصية والحياتية، الكفايات التكنولوجية، مهارات القرن الحادي والعشرين، كفايات التربية العملية، الخطة الإستراتيجية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي، آليات إعتماد البرامج الأكاديمية، تحويل التعليم وإعادة تجديد أنظمة التعليم، والشراكات مع الجامعات الأجنبية، وتطوير نموذج مقترح للمواءمة بين كفايات الخريجين لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي وأهداف التنمية المستدامة 2030).

إستخدمت الدراسة النظرية المتجذرة كأحدى طرق البحث النوعي للكشف عن جودة كفايات الخريجين فهي طريقة علمية تم تصميمها اجراءاتها بأسلوب يجعل منها طريقة تنطبق عليها المعايير والمحكات المعتبرة في القيام بأعمال علمية جيدة والتي تتمثل في المطابقة والفهم والعمومية والضبط، وفيها يتم الإكتشاف و التطوير والتحقق من صحة الظاهرة محل الدراسة من خلال الجمع وتحليل البيانات النوعية بشكل منظم(ستر اوس وكوربين،1999) ومن ثم يعد أسلوب النظرية المتجذرة من أنسب الأساليب البحثية وأكثرها قدرة على السير في أعماق الظاهرة محل الدراسة، ورؤية الواقع بشكل مباشر وملمس حيث تهتم بالتحليل السيسولوجي للظاهرة الإجتماعية من أجل التوصل إلى فهم أكثر للظاهرة المدروسة. وإعتمدت الدراسة على المقابلة المقننة حيث تم إعداد أسئلة مقابلة تم إعدادها من قبل الباحث كأداة للبحث، فالمقابلة المقننة تعد مناسبة لطبيعة الدراسة فمن خلالها تمكن الباحث من أن يكون قريب من الواقع الذي يقوم بدراسة والحصول على بيانات مباشرة من هذا الواقع .

صدق الأداة:

صدق المحتوى (صدق المحكمين):

تم إجراء اختبار صدق المحتوى لفقرات الإستبانة وأسئلة المقابلة من خلال تقييم صلاحية المفهوم وذلك من خلال عرض الأدوات(الإستبانة واسئلة المقابلة) على مجموعة من المحكمين المختصين بلغ عددهم (13) محكم من أعضاء هيئة التدريس والمختصين فى العلوم التربوية والاحصاء بهدف تحليل مضامين عبارات الأدوات(الإستبانة واسئلة المقابلة) وتحديد مدى التوافق بين عبارات كل أداة والهدف منه وفقاً لرايهم. أسماء المحكمين(ملحق رقم 5).

صدق المحتوى للإستبانة:

بناءً على رأي المحكمين تم الغاء(4) فقرات من أصل (34) فقرة وأرقامها(31-32-33-34) لتصبح (30) فقرة بعد التعديل وتم إعادة صياغة الفقرات من(21-30) وكما تم اضافة سؤاليين إلى البيانات الأساسية وهما(عدد ساعات التدريب العملي، والحصول على دبلوم التأهيل التربوي) انظر الإستبانة قبل التعديل (ملحق رقم 1) وبعد إستعادة الإستبانة من المحكمين ثم إجراء التعديلات عليها ، وبذلك تم تصميم الإستبانة بعد التعديل في صورتها النهائية انظر الإستبانة بعد التعديل (ملحق رقم 2).

صدق المحتوى لأسئلة المقابلة:

بعد دراسة الأدب التربوي والإطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة فقرات الاستبانة النهائية، تم عرض أسئلة المقابلة على مجموعة من الخبراء التربويين وتمت الموافقة عليها من كافة الخبراء التربويين (الملحق رقم 3).

صدق الإتساق الداخلي

تم إختبار صدق الإتساق الداخلي ويقصد بالإتساق الداخلي (الإتساق بين فقرات الإستبانة) قد تم استخدام معامل كرونباخ الفا (Alpha s,Cronbach) ،" للتحقق من الإتساق الداخلي للمقياس ويوضح الجدول رقم (7) التالي نتائج تحليل الإتساق الداخلي لمقاييس الدراسة مبينا" قيمة معامل كرنباخ الفا الجدول رقم (7) نتائج تحليل الإتساق الداخلي لمعامل كرنباخ الفا

العدد	عدد الفقرات	معامل كرنباخ الفا
242	30	0.954

يتضح من الجدول رقم (7) نتائج اختبار الإتساق الداخلي أن قيم كرنباخ الفا لجميع عبارات المتغيرات أكبر من (60%) وتعنى هذه القيمة توفر درجة عالية جدا" من الثبات الداخلى لجميع فقرات الاداة حيث بلغت قيمة كرنباخ الفا (95%). وهو مرتفع ومن ثم يمكن القول جميع فقرات الاداة تتمتع بالإتساق الداخلى لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الاجابات فى تحقيق اهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

إجراءات الدراسة:

إجراءات الدراسة الكمية:

لقد تم إجراء الدراسة الكمية وفق الخطوات التالية:

1. إعداد الإستبانة:

- إعداد أداة الدراسة (الإستبانة) بصورتها الأولية الإستبانة قبل التعديل(ملحق رقم 1).
- تحكيم الإستبانة وتعديلها وفق رأي المحكمين والبالغ عددهم(13) محكم، الملحق رقم(5)
- إعداد أداة الدراسة (الإستبانة) بعد التعديل بصورتها النهائية الملحق رقم(2).
- تحديد أفراد عينة الدراسة .

- توزيع الإستبانة .
- تجميع إجابات الإستبانة من أفراد العينة وترميزها وإدخالها إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

إجراءات الدراسة النوعية:

- لقد تم إجراء الدراسة النوعية وفق الخطوات التالية:
- إعداد أداة الدراسة (المقابلة) بصورتها الأولية.
- تحكيم أسئلة المقابلة وتعديلها وفق رأي المحكمين والبالغ عددهم (13) محكم، الملحق رقم (5)
- إعداد أداة الدراسة (المقابلة) بصورتها النهائية الملحق رقم (3).
- إجراء مقابلات مع (22) خبير تربوي (الملحق رقم 4) موزعين كما يلي :
 - خبراء في السياسات التربوية والتخطيط الاستراتيجي.
 - الأكاديميين في كليات التربية وإعداد المعلمين (نائب أكاديمي، عميد كلية، رئيس قسم، محاضر).
 - مدير التربية والتعليم ومدير برامج التعليم في وكالة الغوث الدولية.
 - مدراء المدارس.
- تجميع وتصنيف البيانات (نتائج المقابلات) وفق النظرية المجذرة
- مناقشة النتائج والتوصيات

تصميم الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات التالية:

1-المتغيرات المستقلة:

1. الجنس: له فئتين (ذكر، أنثى)
2. التخصص الأكاديمي: له مستويان: (تدريس المرحلة الأساسية الدنيا ، تدريس المرحلة الأساسية العليا)
3. عدد ساعات التدريب العملي الميداني: له 4 مستويات: (أقل من 50 ساعة ، 50 ساعة وأقل من 100 ساعة ، 100 ساعة وأقل من 150 ساعة ، 150 ساعة فأكثر)

4. عدد سنوات الخبرة العملية: لها 3 مستويات: (أقل من 5 سنوات، 5 سنوات وأقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)

5. الحصول على دبلوم التأهيل التربوي: له مستويان: (نعم حاصل، لا غير حاصل)

2- المتغيرات التابعة: تشتمل على المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة الدراسة على أسئلة الإستبانة المتعلقة بجودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي وأهداف التنمية المستدامة 2030.

المعالجات الإحصائية:

- التكرارات و المتوسطات الحسابية والنسب المئوية.
- اختبارات لعينتين مستقلين Independent -t- test
- اختبار معامل الثبات كورباخ الفا Cronbach Alpha
- اختبار تحليل التباين الأحادي one way anova

التقديرات:

استخدم الباحث التقديرات الآتية :

(من 1 إلى أقل من 2.32) درجة منخفضة.

(من 2.33 إلى أقل من 3.66) درجة متوسطة.

(من 3.67 إلى 5) درجة مرتفعة.

الفصل الرابع: النتائج

نتائج الدراسة

نتائج الإجابات عن أسئلة الدراسة الكمية

نتائج فرضيات الدراسة

نتائج الإجابات عن أسئلة الدراسة النوعية

الفصل الرابع: النتائج

نتائج الدراسة

نتائج الإجابات عن أسئلة الدراسة الكمية:

الإجابة عن سؤال الدراسة الأول (ما واقع كفايات خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية؟) أظهرت نتائج الإجابات على فقرات الإستبانة أن المعدل العام لإمتلاك الخريجين في الجامعات الفلسطينية للكفايات المطلوبة للعمل في الميدان التربوي بلغ (4) ما يعادل (80%) وهي درجة مرتفعة، حيث كانت نتائج الإجابات على أنواع الكفايات الخمس كما يلي:

1. معدل إمتلاك الخريجين للكفايات المعرفية (4.1) ما يعادل (82%) وهي درجة مرتفعة.
 2. معدل إمتلاك الخريجين للكفايات الشخصية والحياتية (4) ما يعادل (80%) وهي درجة مرتفعة.
 3. معدل إمتلاك الخريجين للكفايات التكنولوجية (3.8) ما يعادل (76%) وهي درجة مرتفعة.
 4. معدل إمتلاك الخريجين لمهارات القرن 21 (3.9) ما يعادل (78%) وهي درجة مرتفعة.
 5. معدل إمتلاك الخريجين لكفايات التربية العملية (4) ما يعادل (80%) وهي درجة مرتفعة.
- يبين الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية والتقدير تبعاً لكل فقرة من فقرات مجالات الكفايات المطلوبة للعمل في الميدان التربوي من وجهة نظر الخريجين.
- الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية والتقدير تبعاً لكل فقرة من فقرات أنواع الكفايات المطلوبة للعمل في الميدان التربوي من وجهة نظر الخريجين.

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف	النسبة المئوية	التقدير
الرقم	المجال الاول: الكفايات المعرفية				
1	أستثمر مهارات التدريس التي تدربت عليها ممارستها في الجامعة في إستراتيجيات التدريس بكفاءة وفاعلية .	4.3	0.7	86%	مرتفعة
2	أتقن إستثمار الأطر النظرية التي تعلمتها في الجامعة في إدارة المواقف الصفية التي تركز على الخبرات العملية.	4.2	0.7	83%	مرتفعة
3	أستثمر التغذية الراجعة التي كنت أتلها خلال التطبيقات العملية في الجامعة في إتقان إدارتي للصف.	4.2	0.6	83%	مرتفعة
4	زادنتي الكفايات المعرفية التي تعلمتها في الجامعة من القدرة على التقييم الذاتي.	4.1	0.7	82%	مرتفعة

مرتفعة	74%	0.9	3.7	ساعدتني المساقات الدراسية التي تعلمتها باللغة الإنجليزية على زيادة قدرتي على ممارسة اللغة الإنجليزية.	5
مرتفعة	82%	0.7	4.1	معدل المجال الأول: الكفايات المعرفية	
				المجال الثاني: الكفايات الشخصية والحياتية	
مرتفعة	81%	0.7	4.1	طورت لدي إستراتيجيات التدريس في الجامعة مهارات الإتصال والتواصل في ميدان العمل التربوي.	6
مرتفعة	81%	0.7	4.1	عززت لدي المساقات الدراسية التي تعلمتها في الجامعة سمات الشخصية القيادية.	7
مرتفعة	78%	0.7	3.9	نمت لدي الحالات الدراسية التي تعلمتها في الجامعة مهارات التفكير الإبداعي لايجاد الحلول الإبتكارية للمشكلات.	8
مرتفعة	78%	0.7	3.9	ساعدتني أهداف المقررات الدراسية في الجامعة على القدرة على وضع الأهداف وإدارة الوقت لتحقيقها.	9
مرتفعة	82%	0.6	4.1	عززت لدي الدورات التدريبية التي إشتراك بها في الجامعة القدرة على التطبيق العملي للمعارف النظرية التي تعلمتها.	10
مرتفعة	80%	0.7	4.0	معدل المجال الثاني: الكفايات الشخصية والحياتية.	
				المجال الثالث: الكفايات التكنولوجية	
مرتفعة	75%	0.9	3.7	ساهمت الكفايات التكنولوجية الأساسية التي احتوتها المساقات الدراسية في الجامعة من رفع قدرتي على تعليم الطلبة مهارات إستخدام الحاسوب الأساسية.	11
مرتفعة	78%	0.8	3.9	مكنتني التطبيقات العملية المتنوعة للمساقات الدراسية في الجامعة من القدرة على توظيف التكنولوجيا في التعليم المدرسي.	12
مرتفعة	75%	0.8	3.7	حسنت لدي إستخدامات التقنيات والبرمجيات الحديثة في الجامعة مهارات العرض والتقديم في التدريس.	13
مرتفعة	75%	0.8	3.8	طورت لدي إستخدامات التكنولوجيا في البحث العلمي في الجامعة القدرة على تعليم الطلبة مهارات البحث والوصول إلى المعلومة الصحيحة عبر الإنترنت.	14

مرتفعة	75%	0.8	3.8	طورت لدي دمج التكنولوجيا في التعليم في الجامعة القدرة على توظيف التكنولوجيا في التعليم الإلكتروني.	15
مرتفعة	76%	0.8	3.8	معدل المجال الثالث: الكفايات التكنولوجية	
				المجال الرابع: مهارات القرن الحادي والعشرين	
مرتفعة	76%	0.6	3.8	طورت لدي محتويات البرامج الأكاديمية القواعد المعرفية الجديدة والشاملة التي إستخدمتها في تنمية قدرات وثقافة المتعلمين بمهارات القرن 21	16
مرتفعة	80%	0.6	4.0	حسنت لدي الأنشطة الصفية واللاصفية في الجامعة القدرة على إدارة الوقت والمرونة والتكيف والتأقلم وتحمل الضغط.	17
مرتفعة	80%	0.7	4.0	زادات لدي الحالات الدراسية التي تعلمتها في الجامعة القدرة على تحمل المسؤولية ضمن فريق العمل.	18
مرتفعة	80%	0.6	4.0	طورت لدي الخطط الدراسية للمسابقات الدراسية في الجامعة القدرة على تنظيم المهام التخطيط والتنفيذ والتقييم.	19
مرتفعة	79%	0.7	3.9	مكنتني إستراتيجيات التدريس في الجامعة من القدرة على إدارة حلقات النقاش والحوار وتقبل الرأي الآخر بكفاءة.	20
مرتفعة	78%	0.6	3.9	معدل المجال الرابع مهارات القرن الحادي والعشرين	
				المجال الخامس: كفايات التربية العملية (التدريب العملي الميداني) مكني من ممارسة الكفايات التالية:	
مرتفعة	79%	0.7	3.9	ساعدني على توظيف ما تعلمته في المسابقات النظرية في عملية التدريس بكفاءة وفاعلية.	21
مرتفعة	79%	0.6	3.9	مكنتني من تنظيم الموقف التدريسي وفق تسلسل منطقي وسيكولوجي يتناسب وإحتياجات المتعلمين.	22
مرتفعة	80%	0.6	4.0	زاد من قدرتي على إختيار إستراتيجية التدريس الأكثر ملائمة للموقف الصفّي.	23
مرتفعة	79%	0.7	3.9	حسن لدي القدرة على إستخدام إستراتيجيات التدريس التي تراعي الفروق الفردية بين التلاميذ (التعليم الجامع)	24
مرتفعة	80%	0.6	4.0	طور لدي القدرة على ملاحظة التلاميذ وتقييم تقدمهم نحو الأهداف المحددة بما في ذلك التقييم البنائي والختامي.	25

مرتفعة	80%	0.7	4.0	حسن لدي القدرة على إستخدام إستراتيجيات التقويم الصفي الحديثة.	26
مرتفعة	80%	0.6	4.0	مكثني من القدرة على تجويد جميع العمليات (التخطيط و التنفيذ و التقويم) وفق معايير الجودة المعتمدة.	27
مرتفعة	80%	0.6	4.0	طور لدي القدرة على التخطيط لتحسين تقدمي المهني.	28
مرتفعة	81%	0.7	4.0	نمی لدي الرغبة في التعلم الذاتي المستمر(مدى الحياة).	29
مرتفعة	80%	0.7	4.0	عزز لدي فهم وإحترام القيم والمبادئ المهنية على النحو المحدد في وثيقة أخلاقيات المهنة.	30
مرتفعة	80%	0.6	4.0	معدل المجال الخامس:كفايات التربية العملية	
مرتفعة	80%	0.7	4.0	المعدل العام لمجالات الكفايات الخمس	

كما أظهرت النتائج أن ترتيب إمتلاك الخريجين لمجالات من الكفايات الخمس وهي (الكفايات المعرفية، الكفايات الشخصية والحياتية ،الكفايات التكنولوجية،مهارات القرن الحادي والعشرين،كفايات التربية العملية) جاءت كما ورد في الجدول رقم (9)

الجدول رقم (9) ترتيب معدل إمتلاك الخريجين للكفايات الخمس (الكفايات المعرفية، الكفايات الشخصية والحياتية،الكفايات التكنولوجية،مهارات القرن الحادي والعشرين،كفايات التربية العملية).

الترتيب	التقدير	النسبة المئوية	المتوسط	مجالات الكفايات
1	مرتفعة	82%	4.1	الكفايات المعرفية
2	مرتفعة	80%	4	الكفايات الشخصية والحياتية
2	مرتفعة	80%	4	كفايات التربية العملية
3	مرتفعة	78%	3.9	مهارات القرن الحادي والعشرين
4	مرتفعة	76%	3.8	الكفايات التكنولوجية

ينبين من الجدول رقم (9) أن ترتيب إمتلاك الخريجين لخمسة مجالات من الكفايات وهي (الكفايات المعرفية، الكفايات الشخصية والحياتية ،الكفايات التكنولوجية،مهارات القرن الحادي والعشرين،كفايات التربية العملية). كانت على النحو الآتي:

- معدل إمتلاك الخريجين للكفايات المعرفية بلغ (4.1) ما يعادل (82%) وهي درجة مرتفعة وجاءت في الترتيب الأول.

- معدل إمتلاك الخريجين للكفايات الشخصية والحياتية بلغ (4) ما يعادل (80%) وهي درجة مرتفعة وجاءت في الترتيب الثاني.
- معدل إمتلاك الخريجين لكفايات التربية العملية بلغ (4) ما يعادل (80%) وهي درجة مرتفعة وجاءت في الترتيب الثاني أيضاً.
- معدل إمتلاك الخريجين لمهارات القرن الحادي والعشرين بلغ (3.9) ما يعادل (78%) وهي درجة مرتفعة وجاءت في الترتيب الثالث.
- معدل إمتلاك الخريجين للكفايات التكنولوجية بلغ (3.8) ما يعادل (76%) وهي درجة مرتفعة وجاءت في الترتيب الرابع.

الإجابة عن سؤال الدراسة الكمية الثاني: هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى إلى الجنس، التخصص الأكاديمي، الحصول على دبلوم التأهيل التربوي، عدد ساعات التدريب العملي الميداني، عدد سنوات الخبرة العملية؟ أظهرت نتائج فرضيات الدراسة ما يلي:

الفرضية الأولى:

لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى الى الجنس. ولفحص هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Independent Sample t- test. والنتائج يوضحها الجدول رقم (10) التالي:

الجدول رقم (10) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين Independent Samples t Test لمتغير الجنس

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	اختبار F للتجانس	قيمة ت	الدلالة	الدلالة الاحصائية
ذكر	48	4.0382	.32912	240	3.245	0.160	0.73	غير دالة
انثى	194	3.9349	.48097					احصائيا

يتضح من الجدول رقم (10) انه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى لمتغير الجنس ، وذلك لان الدلالة (0.73) اكبر من (0.05) .

الفرضية الثانية:

لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى الى التخصص الاكاديمي. ولفحص هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Independent Sample t- test والنتائج يوضحها الجدول رقم (11) التالي:

الجدول رقم (11) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين Independent Samples Test لمتغير التخصص الأكاديمي

التخصص الأكاديمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	اختبار F للتجانس	قيمة ت	الدلالة الاحصائية
تدريس المرحلة الأساسية الدنيا	117	3.9858	.38490	240	3.841	.051	.317
تدريس المرحلة الأساسية العليا	125	3.9269	.51396				

يتضح من الجدول رقم (11) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات الخريجين تعزى الى التخصص الأكاديمي وذلك لأن الدلالة (0.317) أكبر من (0.05) .

الفرضية الثالثة:

لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى الى الحصول على دبلوم التأهيل التربوي. ولفحص هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Independent Sample t- test. والنتائج يوضحها الجدول رقم (12) التالي:

الجدول رقم (12) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين Independent Samples t Test لمتغير الحصول على دبلوم التأهيل التربوي

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	اختبار F للتجانس	قيمة ت	الدلالة الاحصائية
حاصل على دبلوم التأهيل التربوي	159	3.9931	.47682	240	.000	.075	0.99
غير حاصل على دبلوم التأهيل التربوي	83	3.8831	.40676				

يتضح من الجدول رقم (12) انه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى لمتغير الحصول على دبلوم التأهيل التربوي، وذلك لأن الدلالة (0.99) أكبر من (0.05) .

الفرضية الرابعة:

لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية تعزى إلى عدد ساعات التدريب العملي الميداني. ولفحص هذه الفرضية، استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الاحادي One way annova. والنتائج يوضحها الجداول رقم (13) ورقم (14) الآتية:

الجدول رقم (13) المتوسطات الحسابية لمتغير عدد ساعات التدريب العملي الميداني

جودة كفايات الخريجين	
عدد ساعات التدريب العملي الميداني	المتوسط الحسابي
أقل من 50 ساعة	3.8227
50 ساعة وأقل من 100 ساعة	3.9862
100 ساعة وأقل من 150 ساعة	3.9722
150 ساعة فأكثر	4.0615

الجدول رقم (14) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير عدد ساعات التدريب العملي الميداني

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية	الدلالة
بين المجموعات	2.072	3	.691	3.419	دالة	0.018
داخل المجموعات	48.077	238	.202		إحصائياً	
المجموع	50.149	241				

يتضح من الجدول رقم (13) والجدول رقم (14) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابات العينة حول جودة كفايات الخريجين تعزى إلى عدد ساعات التدريب العملي الميداني وذلك لان الدلالة (0.018) أقل من (0.05). والفروق لصالح الحاصلين على عدد (150) ساعة تدريب عملي ميداني فأكثر كون هذه الفئة حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.0615).

الفرضية الخامسة

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية تعزى إلى عدد سنوات الخبرة العملية. ولفحص هذه الفرضية،

استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الاحادي Oneway annova. والنتائج يوضحها الجداول رقم (15) ورقم (16) الآتية:

الجدول رقم (15) المتوسطات الحسابية لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية

جودة كفايات الخريجين	
عدد سنوات الخبرة العملية	المتوسط الحسابي
اقل من 5 سنوات	3.8086
5سنوات واقل من 10 سنوات	4.0556
10سنوات فاكثر	3.9536

الجدول رقم (16) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير عدد سنوات الخبرة العملية

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة *	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	1.297	2	.648	3.172	0.044	دالة إحصائية
داخل المجموعات	48.852	239	.204			
المجموع	50.149	241				

يتضح من الجدول رقم (15) والجدول رقم (16) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابات العينة حول جودة كفايات الخريجين تعزى الى عدد سنوات الخبرة العملية وذلك لان الدلالة (0.044) أقل من (0.05). والفروق لصالح ذوي الخبرة من 5 سنوات ولغاية أقل من 10 سنوات كون هذه الفئة حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.0556).

نتائج الاجابات عن أسئلة الدراسة النوعية:

تم ترميز الإجابات (البيانات) Coding عن أسئلة المقابلة ملحق رقم(2) وفق النظرية المتجدرة والتي تقسم إلى الترميز المفتوح والترميز المحوري كما ذكرها محمد (2019) وعلى النحو التالي:

- الترميز المفتوح: Opening coding سميت هذه المرحلة بالترميز المفتوح لأنها مفتوحة على البيانات الأولية مباشرة، ويتم فيها صياغة المفاهيم بالرجوع بشكل مباشر إلى البيانات الأولية التي تم تجميعها من الميدان، في خلال إعطاء الأولوية للبيانات التي إعتقد الباحث أن لها أهمية لظهور النظرية أكثر من مجرد وصف لتلك البيانات، ومرت هذه المرحلة بمستويين الأول إستخراج المفاهيم بالإعتماد الكامل على الكلمات التي أجاب بها المتقابلين، والمستوى الثاني تم فيه ترتيب وتنظيم هذه المفاهيم ومقارنتها من حيث التشابه والإختلاف عن طريق الصفات والإبعاد المرتبطة بها، بهدف وضعها في مجموعات تسمى فئات بحيث تعطى أسماء تتناسب وفكرة التشابه التي تعبر عن تفسير جزء محدد من الظاهرة ونحو النظرية.
- الترميز المحوري: Axial Coding هي مجموعة إجراءات أعاد من خلالها الباحث ترتيب وضع البيانات مع بعضها مرة أخرى وربطها بطريقة جديدة بعد مرحلة الترميز المفتوح، وذلك عن طريق الربط بين الفئات، وسميت بالترميز المحوري لأنها محور التحليل والتميز، حيث تربط بين الترميز المفتوح والترميز الإلتقائي، وتبدأ هذه المرحلة بعملية ربط هذه الفئات الفرعية بفئات أخرى رئيسية، والذي إستدعي من الباحث التفكير خلال هذه العملية بشكل إستقرائي وإستنباطي للمفاهيم التي كونت الفئات الرئيسية و الفئات الفرعية.

نتائج الاجابات عن أسئلة المقابلة:

إجابات المتقابلين عن سؤال الدراسة النوعية الأول: ما الكفايات المعرفية والمهارية التي يحتاج إليها خريجي برامج إعداد المعلمين وفق متطلبات العمل في الميدان التربوي (الكفايات المعرفية، الكفايات الشخصية والحياتية، الكفايات التكنولوجية، مهارات القرن الحادي والعشرين، كفايات برنامج التدريب العملي)؟

الإجابات تتضمن (الكفايات المعرفية، الكفايات الشخصية والحياتية، الكفايات التكنولوجية، مهارات القرن الحادي والعشرين، كفايات برنامج التدريب العملي) وكما يلي:

1. الكفايات المعرفية:

الجدول رقم (17) ترميز الكفايات المعرفية التي يحتاج إليها الخريجين

الترميز المفتوح	الترميز المحوري
-----------------	-----------------

إستراتيجيات التدريس	الكفايات المعرفية
مهارات الفهم والتحليل والاستنتاج	
ادارة الموقف الصفّي	
التطبيق العملي للنظريات والمعارف	
التغذية الراجعة	
التقييم الذاتي	
التعلم الذاتي	
اللغة الإنجليزية	

● إستراتيجيات التدريس:

تشير النتائج إلى ما يلي:

- عدم وجود إلمام كافي في إستراتيجيات التدريس الحديثة، وكذلك وجود نقص في مهارات طرائق التدريس.
- وجود نسبة مقبولة من المعلمين الجدد الذين يعرفون التمييز بين أساليب التقويم الصفّي.
- وجود نسبة كبيرة من المعلمين الجدد الذين يوجد لديهم نقص في المهارات الأساسية للمعلم بشكل عام.

● مهارات الفهم والتحليل والاستنتاج للمنهاج:

تشير النتائج إلى ما يلي:

- وجود تفاوت في توفر الكفايات المعرفية لدى الخريجين، من حيث التفاوت بين قدرات الخريجين على الفهم والتحليل والاستنتاج، وذلك يعود إلى القدرات الذاتية المتفاوتة للخريجين، على الرغم من أن المساقات الدراسية والحالات الدراسية تعمل على إكساب الخريجين مهارات التحليل والاستنتاج ولكن يكتسبها الطلبة بشكل متفاوت.
- وجود نقص في توفر الكفايات المعرفية لدى الخريجين-المعلمين الجدد من حيث مهارات الفهم والتحليل والاستنتاج خصوصا للمنهاج المتبع في المدرسة كما يوجد تفاوت في القدرات بين خريجي جامعة واخرى، معلومات ومعارف الخريجين ليست شاملة وواسعة بشكل المطلوب.

- **ادارة الموقف الصفّي:**
تشير النتائج إلى وجود تفاوت كبير بين قدرة الخريجين الجدد على إدارة الموقف الصفّي الذي يعتمد على التحضير والتخطيط المسبق للدرس.
- **التطبيق العملي للنظريات والمعارف:**
تشير النتائج إلى أن الكفايات المعرفية متوفرة بشكل جيد لدى الخريجين حيث أنها موجودة في جميع المساقات التعليمية ووصف المساقات يربط بين الجانب النظري والعملي ويتأكد المدرسين الجامعيين من أن الطلبة يتقنون هذه الكفايات من خلال حالات عملية وفيديوهات في الغرف الصفية ويربط الطلبة بين التعليم النظري والتطبيق العملي في إيجاد حلول للحالات العملية المعروضة.
- **التغذية الراجعة:**
تشير النتائج إلى أنه من خلال التغذية الراجعة من المدارس الشريكة ومن سوق العمل في ميدان العمل التربوي تؤكد بدرجة معقولة على إمتلاك الخريجين للكفايات المعرفية، ولكن عملية الحصول على التغذية الراجعة من خلال متابعة الطلبة في التدريب العملي ضمن مساقات التربية العملية في المدارس الشريكة ليست منتظمة بالشكل المطلوب.
- **التقييم الذاتي:**
تشير النتائج إلى وجود تفاوت بين قدرات الخريجين على التقييم الذاتي وبشكل عام فهو ضعيف نسبياً إلا أنه بعد جائحة كورونا أصبح لزاماً على الطلبة استخدام التقييم الإلكتروني. برنامج التربية العملية يتيح للطلاب المعلمين المجال لتطبيق المعارف التي تعلموها، كما يوجد مساق كامل يتعلم الطلبة من خلال المساق طرق وأساليب القياس والتقويم، كما أن قدرة الخريجين على التقييم الذاتي لأنفسهم لا تتسم بالموضوعية.
- **التعلم الذاتي:**
تشير النتائج إلى وجود تركيز عالي من المدرسين الجامعيين على إكساب الطلبة المعلمين مهارات التعلم الذاتي من حيث السلوك والمعرفة، كما أنه يوجد تفاوت بين المعلمين على الرغبة في التعلم الذاتي.
- **اللغة الإنجليزية:**

تشير النتائج إلى أن ممارسة الطلبة للغة الإنجليزية ضعيفة بشكل عام على الرغم من تشجيع المدرسين الجامعيين للطلبة كما يوجد مساقات باللغة الإنجليزية، وممارسة اللغة الإنجليزية تحتاج إلى رغبة وجهد ذاتي من المتعلمين أنفسهم.

2. الكفايات الشخصية والحياتية:

الجدول رقم (18) ترميز الكفايات الشخصية والحياتية التي يحتاج إليها الخريجين

الترميز المفتوح	الترميز المحوري
الكفايات الشخصية والحياتية	مهارات الاتصال والتواصل
	الشخصية القيادية
	مهارات التفكير الإبداعي
	إيجاد الحلول الابتكارية للمشكلات
	الإشترك بالأنشطة والفعاليات والندوات والدورات التدريبية

• مهارات الاتصال والتواصل:

تشير النتائج إلى ما يلي:

- مهارات الإتصال والتواصل لدى الطلبة جيدة بشكل عام ولكنها تحتاج إلى تحسين وهي متفاوتة بين طالب وآخر.
- مهارات الإتصال والتواصل لدى الخريجين-المعلمين الجدد- ضعيفة حيث يوجد نقص في القدرة على التواصل مع الإدارة أو التلاميذ وأولياء الأمور وهذا النقص يلاحظ أثناء الإجتماعات مع مجلس أولياء الأمور.

• الشخصية القيادية:

تشير النتائج إلى أنه يوجد تفاوت في توفر السمات القيادية لدى الطلبة ، وأن قلة من الطلبة يمتلكون السمات القيادية.

• مهارات التفكير الإبداعي:

تشير النتائج إلى أن هناك قلة من الخريجين المبدعين، حيث لا تزال أنظمة التعليم لديها تحديات كبيرة في إنتاج المعرفة وليس إستهلاك المعرفة، كما يوجد ضعف في المبادرة والمبادئة في طرح أفكار إبداعية، ويوجد نسبة قليلة ممن يمتلكون مهارات التفكير الإبداعي.

• إيجاد الحلول الإبتكارية للمشكلات:

تشير النتائج إلى ما يلي:

- إستراتيجيات التعليم التي تركز على إكساب الطلبة مهارات حل المشكلات بطريقة إبتكارية تتطلب التركيز على توجيه الطلبة نحو التعلم الذاتي وهذا تحتاج إلى وقت طويل وجهد كبير.
- تغلب الأساليب النمطية والتقليدية لدى الخريجين لحل المشاكل ويوجد نسبة قليلة ممن يستطيعون إيجاد الحلول الإبتكارية للمشكلات.

• الإشتراك بالأنشطة والفعاليات والندوات والدورات التدريبية:

تشير النتائج إلى ما يلي:

- وجود نسبة كبيرة من الطلبة تخرجوا من الجامعة بشهادة أكاديمية فقط، دون أن يكون لدى الطلبة كفايات شخصية وحياتية تؤهلهم للإنخراط بسوق العمل ومواجهة تحديات الحياة وهذا يتأتى من خلال الإشتراك بالأنشطة والفعاليات والندوات والدورات التدريبية.
- وجود نسبة مقبولة من الطلبة يشارك في الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات التي تنظمها الجامعة فهي تعزز من المهارات الشخصية والحياتية التي يحتاج إليها الخريج للدخول إلى سوق العمل.
- يقتصر مشاركة معظم الخريجين-المعلمين الجدد – على الدورات التدريبية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم مثل دورة تهيئة معلم جديد.

3. الكفايات التكنولوجية:

الجدول رقم (19) ترميز الكفايات التكنولوجية التي يحتاج إليها الخريجين

الترميز المفتوح	الترميز المحوري
الكفايات التكنولوجية	مهارات الحاسوب الأساسية
	توظيف التكنولوجيا في التعليم المدرسي.
	توظيف التكنولوجيا في العرض والتقديم
	مهارات البحث والوصول الى المعلومة عبر الإنترنت
	التعليم الإلكتروني

- **مهارات الحاسوب الأساسية:**

تشير النتائج إلى أنه تتوفر لدى الخريجين كفايات استخدام الحاسوب الأساسية وكما أن طلبة الجيل الجديد من الطلبة لديهم اصلا مهارات في استخدام التكنولوجيا أكثر من الماضي فهو يُسمى " جيل التكنولوجيا".

- **توظيف التكنولوجيا في التعليم المدرسي:**

تشير النتائج إلى ما يلي:

- الجامعات خاضت في مجال التعليم الإلكتروني وهذا أغنى مهارات استخدام التكنولوجيا لدى الطلبة أكثر بعد جائحة كورونا مما كان عليه الوضع قبل الجائحة، كما يوجد في البرامج الأكاديمية مساقات دراسية لها علاقة بتكنولوجيا التربية ويتم من خلال تعليم الطلبة على كيفية استخدام التكنولوجيا في التعليم.

- الخريجين الجدد يستطيعون توظيف التكنولوجيا في التعليم بدرجة مقبولة أكثر من الخريجين القدامى وهي متفاوتة بينهم.

- **توظيف التكنولوجيا في العرض والتقديم:**

تشير النتائج إلى ما يلي:

- الطلبة في كليات إعداد المعلمين يقومون بعمل المشاريع وعرضها وتقديمها باستخدام تطبيقات تقنية متنوعة وضمن برامج محوسبة وتستخدم أيضا هذه البرمجيات على تطبيقات الجوال أيضا.

- قدرات الخريجين-المعلمين- في توظيف التكنولوجيا في العرض والتقديم متفاوتة بين الخريجين الجدد والقدامى.

- **مهارات البحث والوصول الى المعلومة عبر الإنترنت:**

تشير النتائج إلى ما يلي:

- مهارات البحث والوصول للمعلومة الصحيحة والدقيقة عبر الإنترنت لدى الطلبة كانت تعد شبه معدومة لدى الطلبة قبل جائحة كورونا أما بعد الجائحة فقد تحسنت بشكل ملحوظ إلى حد ما.

- مهارات البحث والوصول للمعلومة الصحيحة والدقيقة عبر الإنترنت لدى الخريجين-المعلمين الجدد- متوفره بشكل جيد بينما هذه المهارات تتوفر بشكل أقل لدى المعلمين القدامى.

• التعليم الإلكتروني:

تشير النتائج إلى ما يلي:

- جاري العمل على رقمنة مساقات التعليم في كليات إعداد المعلمين وتحويلها إلى مساقات إلكترونية مبنية على أساس تربوي بحيث تكون الأهداف متسلسلة والمحتويات ونوع التفاعل المطلوب من خلال المنتديات والاسئلة التفاعلية وتنفيذ المهام وتسليمها وكذلك التقييم وجميع الجوانب الأخرى.
- تجربة التعليم الإلكتروني في المدارس خلال جائحة كورونا تصلح لأن تكون نقطة إنطلاق تحتاج إلى تحسين وتطوير ولا يمكن الحكم عليها أنها كانت ناجحة بالشكل المطلوب فكان هناك إجتهدات ومحاولات لتحسين العملية التعليمية وعلى الرغم من أن النتائج كانت متواضعة بسبب ظروف والتحديات إلا أنها ممكن أن تعتبر نقطة إنطلاق.

4. مهارات القرن الحادي العشرين:

الجدول رقم (20) ترميز مهارات القرن الحادي والعشرين التي يحتاج اليها الخريجين

الترميز المفتوح	الترميز المحوري
مهارات القرن الحادي والعشرين	القواعد المعرفية الجديدة والشاملة لمحتويات البرامج الأكاديمية
	الخطط الدراسية
	الأنشطة المنهجية واللامنهجية
	المرونة والقدرة على التكيف والتأقلم
	العمل ضمن فريق واحد
	إدارة الوقت و تنظيم المهام
	تحمل ضغط العمل
	إدارة حلقات النقاش والحوار
	مهارات التفكير النقدي والتأملي
	تحمل المسؤولية

● القواعد المعرفية الجديدة والشاملة لمحتويات البرامج الأكاديمية:

تشير النتائج إلى ما يلي:

● محتويات البرامج الأكاديمية ليست واسعة وشاملة لتغطي جميع الكفايات المعرفية وفق متطلبات القرن الحادي والعشرين.

● يوجد تفاوت بين قدرات الخريجين-المعلمين- على إكتساب مهارات القرن الحادي العشرين من حيث الإلمام الواسع في المعارف الجديدة والتطورات العلمية.

● الخطط الدراسية:

تشير النتائج إلى أن قدرة الخريجين-المعلمين- على إعداد خطط دراسية ضعيفة وتفقر إلى الإبداع فهي مجرد تكرار للخطط السابقة ويلاحظ وجود تفاوت بين الخريجين بين جامعة واخرى.

● الأنشطة المنهجية واللامنهجية:

تشير النتائج إلى ما يلي:

● الأنشطة المنهجية واللامنهجية في الجامعات تعزز مهارات القرن الحادي والعشرين و يدور محور وأهداف هذه الأنشطة حول مهارات القرن الحادي والعشرين .

● الأنشطة المنهجية واللامنهجية موجودة ونسبة مشاركة الطلبة فيها جيدة حيث تُعقد الندوات والمؤتمرات في الجامعات ويشارك بها الطلبة بنسبة مقبولة.

● أعداد التلاميذ في الصفوف في المدارس كبير مما يضطر المدرس إلى التنازل عن أنشطة صفية ولاصفية كثيرة داخل الصف بسبب الأعداد الكبيرة فبعض الأنشطة تحتاج إلى نقاش وحوار وعمل فردي وفرق عمل جماعي داخل وخارج الصف.

● المرونة والقدرة على التكيف والتأقلم:

تشير النتائج إلى ما يلي:

● مهارات القرن الحادي والعشرين مثل المرونة، القدرة على التكيف على مستوى جميع الجامعات ليست بالمستوى المقبول وينقص الطلبة مهارات التعامل مع الآخر والإفنتاج وإكتشاف

الآخر(explorer).

- مهارات القرن الحادي والعشرين تتضمن المرونة والتكيف وهذه متفاوتة بين الطلبة ولكن المرونة تزداد لدى الطلبة في السنة الرابعة لأن الطلبة قد مروا بتجارب كثيرة.
- المرونة والتكيف مع المتغيرات العلمية والتطورات التكنولوجية موجودة لدى الجيل الشاب أكثر من كبار السن من المعلمين لكن يوجد من كبار السن ممن يستطيعون تقبل و توظيف التكنولوجيا بالتعليم ولكن بشكل محدود نسبياً.
- **العمل ضمن فريق واحد:**
تشير النتائج إلى ما يلي:
- قدرة الطلبة على العمل ضمن فريق عمل جيدة والقدرة على توزيع المهام وتنظيم الأدوار والمسؤوليات فهي جيدة ايضاً.
- يوجد إشكالية كبيرة في قدرة الخريجين -المعلمين- على الإندماج ضمن فريق العمل.
- **إدارة الوقت و تنظيم المهام:**
تشير النتائج إلى ما يلي:
- يوجد جزء كبير من الطلبة يعانون من إدارة الوقت بالشكل الصحيح، مهارات إدارة الوقت وإنجاز المهام وفق الأولويات محدوده نسبياً عند الطلبة.
- يوجد ضعف لدى الخريجين-المعلمين في إدارة الوقت والقدرة على تنظيم المهام ضمن الوقت المتاح.
- **تحمل ضغط العمل:**
تشير النتائج إلى ما يلي:
- يوجد جزء كبير من الطلبة ليس لديهم قدرة على تحمل الضغط.
- قدرة الخريجين -المعلمين- على تحمل ضغط العمل ضعيفة.
- **إدارة حلقات النقاش والحوار:**
تشير النتائج إلى ما يلي:
- يوجد قدرة أفضل لدى الطلبة على تقبل الرأي ، والرأي الآخر في الحوار والنقاش مع الآخرين.
- قدرة الخريجين -المعلمين- على إدارة النقاش والحوار و تقبل الرأي والرأي الآخر متوفرة بشكل مقبول، ولكن يوجد صعوبات في تقبل الرأي والرأي الآخر.

- **مهارات التفكير النقدي والتأملي:**
تشير النتائج إلى ما يلي:
- مهارات التفكير النقدي والتأملي لدى الطلبة ضعيفه لأنه لايزال جزء كبير من التعليم هو تعليم تلقيني تعليم يركز على التلقين، والحفظ للتقدم للإمتحانات.
- يوجد قلة من الخريجين-المعلمين- ممن لديهم مهارات التفكير التأملي والتفكير الناقد.
- **تحمل المسؤولية:**
تشير النتائج إلى ما يلي:
- تحمل المسؤولية لدى الطلبة متوسطة
- يوجد نسبة مقبولة من الخريجين-المعلمين-الذين لديهم الشعور بالالتزام وتحمل المسؤولية.

5. كفايات برامج التدريب العملي الميداني(التربية العملية)

الجدول رقم (21) ترميز كفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية)

الترميز المفتوح	الترميز المحوري
كفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية)	توظيف المعلومات والمعارف النظرية الى تطبيقات عملية
	تنظيم الموقف التدريسي وفق إحتياجات المتعلمين.
	إدارة الموقف الصفّي
	إستراتيجيات التدريس
	إستراتيجيات التقويم الصفّي الحديثة
	تجويد عمليات التخطيط والتنفيذ والتقويم
	تنظيم وإدارة التدريب العملي(التربية العملية)
	التطور المهني
	التعلم الذاتي المستمر(مدى الحياة)
	أخلاقيات مهنة التعليم

- **توظيف المعلومات والمعارف النظرية الى تطبيقات عملية:**

تشير النتائج إلى ما يلي:

- توظيف المعلومات والمعارف النظرية إلى تطبيقات عملية لدى الطلبة المعلمين تعتبر مرضية وذلك لأن التدريب العملي الميداني (التربية العملية) يبدأ من السنة الجامعية الأولى ويمتد إلى الفصل الأخير في السنة الدراسية الرابعة.
- قدرات الطلبة المعلمين على توظيف المعلومات والمعارف النظرية إلى تطبيقات عملية جيدة ومتفاوتة بين الطلبة المعلمين.

● تنظيم الموقف التدريسي وفق إحتياجات المتعلمين :

تشير النتائج إلى ما يلي:

- وجود تفاوت في قدرات الطلبة المعلمين على تنظيم الموقف التدريسي وفق إحتياجات المتعلمين لأن ذلك يعتمد على الجدية في فترة التدريب والدافعية للتعلم وتعتبر قدرة الطالب المعلم على تنظيم الموقف التدريسي مرضية إلى حد ما.
- قدرات الطلبة المعلمين على تنظيم الموقف التدريسي وفق تسلسل منطقي وسيكولوجي يتناسب وإحتياجات المتعلمين جيدة.

● إدارة الموقف الصفي:

تشير النتائج إلى ما يلي:

- استخدام لغة الجسد تساعد في القدرة على إدارة الموقف الصفي ولكنها متفاوتة بين طالب معلم وآخر ولكن في مساقات التربية العملية الأخيرة يصبح الطالب المعلم أكثر تفاعلاً وتطوراً.
- الفروق الفردية والسمات الشخصية للطلبة المعلمين في قدرتهم على إدارة الموقف الصفي ظاهرة دائماً لذلك يلاحظ تفاوت واضح في قدرتهم على إدارة الموقف الصفي.

● إستراتيجيات التدريس:

تشير النتائج إلى ما يلي:

- قدرة الطالب المعلم على إختيار إستراتيجية التدريس الملائمة للموقف الصفي مرضية، وإختلاف الإسلوب التدريسي دائماً ظاهر والإسلوب يختلف عن الطريقة فالطريقة هي الإجراءات التي يقوم بها المعلم داخل الصف لأجل تحقيق الأهداف التعليمية وتسير وفق خطوات متسلسلة اما الإسلوب فهو مرتبط بالسمات الشخصية للمعلم لكل معلم أسلوبه الخاص بشرح الحصة المدرسية.

- الطالب المعلم لا يقوم بمراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في الصف بالشكل المطلوب.
- قدرات الطلبة المعلمين على اختيار الإستراتيجية التدريسية الأكثر ملائمة للموقف التدريسي جيدة.
- وجود تفاوت بين الطلبة المعلمين بالقدرة على إستخدام إستراتيجيات التدريس التي تراعي الإختلافات بين التلاميذ وهذا التفاوت يعود إلى أمرين أساسيين وهما الجامعة التي يتعلم بها وقدرات الطالب المعلم الشخصية.

● إستراتيجيات التقويم الصفّي الحديثة:

تشير النتائج إلى ما يلي:

- وجود بعض المهارات الإبداعية لدى بعض الطلبة المعلمين في إستخدام إستراتيجيات التقويم الصفّي الحديثة ويُلاحظ ذلك من خلال التغذية الراجعة من المدارس الشريكة حيث يتدرب الطلبة المعلمين على طرق القياس والتقويم نظريا من خلال مساق " القياس والتقويم" ويتدربون عمليا من خلال مساقات التربية العملية.
- إستخدام إستراتيجيات التقويم الصفّي الحديثة لدى الطالب المعلم مقبولة.

● تجويد عمليات التخطيط والتنفيذ والتقويم

تشير النتائج إلى وجود تفاوت لدى الطلبة في القدرات على تجويد عمليات التخطيط والتنفيذ والتقويم وفق معايير الجودة المعتمدة.

● تنظيم وإدارة التدريب العملي(التربية العملية):

تشير النتائج إلى ما يلي:

- لا يوجد رضى كافي عن تنظيم وإدارة التربية العملية فمن المهم التركيز بشكل واضح ولموس على موضوع الجودة quality والكمية quantity في عملية التدريب العملي الميداني وهل التربية العملية فعلا تساعد الطالب لأن يكون معلم، وماهي المهارات التي يقيسها؟ وما هي المعارف التي يحصل عليها؟ ..الخ، والتجارب التطبيقية التي يخوضها، هذه القضايا تحتاج الى إعادة تقييم.
- برز تركيز ملموس على أن عملية التدريب العملي (التربية العملية) غير منظمة ضمن جدول زمني محدد و ثابت حيث يتشتت الطالب المعلم بسبب عدم إنتظام مواعيد الحصص الصفية بشكل ثابت ومسبق في إطار زمني محدد ومعروف مسبقا.

- متابعة الطالب المعلم غير منظمة من ناحية مرافقة ومتابعة المشرف الأكاديمي والحصول على التغذية الراجعة من قبل المعلم المتعاون أو الطالب المعلم ولا حتى من المشرف الأكاديمي.
- يوجد تفاوت بين الطلبة المعلمين بالالتزام في تنفيذ الحصص الدراسية المطلوبة وفق متطلبات برنامج التدريب العملي مع المدرسة الشريكة.
- متابعة وتقييم الجامعات للطلبة المعلمين ضعيف ويكاد أن يكون صوري وشكلي حيث يحضر المشرف الأكاديمي الحصة التدريسية الأخيرة في الفصل الدراسي في معظم الجامعات بينما في قلة من الجامعات يحضر ويتابع ويحضر المشرف الأكاديمي عدة حصص دراسية.
- **التطور المهني:**
تشير النتائج إلى ما يلي:
- الرغبة في التطور المهني لدى الطالب المعلم ضعيفة.
- مهارات الإبداع لدى الطالب المعلم قليلة حيث لا يلاحظ وجود دمج القدرات الذاتية للطالب المعلم مع القدرات الموضوعية التي توفرها المدرسة الشريكة.
- **التعلم الذاتي المستمر(مدى الحياة)**
تشير النتائج إلى ما يلي:
- الرغبة في التعلم الذاتي المستمر(مدى الحياة) لدى الطلبة ضعيفة.
- الرغبة في التعلم الذاتي المستمر(مدى الحياة) لدى الخريجين -المعلمين -ضعيفة.
- **أخلاقيات مهنة التعليم:**
تشير النتائج إلى ما يلي:
- يوجد حاجة ماسة للعمل على تعزيز الإلتزام بمبادئ وأخلاقيات العمل لمهنة المعلم لدى الطلبة وخاصة في ظل إنهيار المنظومة القيمية بوجه عام والثقافية التي نعيشها على كل المستويات.
- أخلاقيات مهنة التعليم متوفرة بشكل جيد لدى الخريجين -المعلمين- في المدارس.

إجابات المتقابلين عن سؤال الدراسة النوعية الثاني: هل استطاعت الخطة الإستراتيجية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي 2021-2023، تحقيق الهدف الإستراتيجي الأول: تحسين جودة نوعية مخرجات التعليم العالي حيث تضمن الهدف التوفيق بين التخصصات ومهارات الخريجين وإحتياجات سوق العمل؟

الجدول رقم (22) ترميز الخطة الإستراتيجية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي

الترميز المفتوح	الترميز المحوري
الخطة الاستراتيجية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي	المضامين الأساسية لإعداد الخطة الإستراتيجية
	فريق إعداد الخطة الإستراتيجية
	أهداف الخطة الإستراتيجية
	تقييم الخطة الإستراتيجية

• المضامين الأساسية لإعداد الخطة الإستراتيجية:

تشير النتائج إلى ما يلي:

- أهم المضامين التي أمكن تحديدها فيما يتعلق بإحتياجات التخطيط الإستراتيجي هي كما يلي:
- المضمون الأول: إشتقاق السياسات التربوية من السياسات العامة والإنسجام معها حيث أن (أجندة السياسات الوطنية) وهي مجموعة الغايات والأهداف التي تُعلن كإلتزام سياسي واجب التحقيق من قبل الحكومة ويتم تنفيذه من خلال الخطط الإستراتيجية القطاعية، وهناك تقاطع مهم جداً بين الأولويات الوطنية مع الخطط القطاعية بما في ذلك الخطط الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي.
- المضمون الثاني: مرتبط بالتشخيص الدقيق والواعي لواقع قطاع التعليم العالي وهذا التشخيص يتم بطرق ووسائل مختلفة بينها النظر إلى بعض المؤشرات و المعلومات الناتجة عن التقارير المختلفة في مواضيع مختلفة وأحياناً إلى دراسات حول القضايا ذات الإهتمام ، وبالتالي المهم أن تستند أية إستراتيجية لقطاع التعليم العالي إلى ما تخلص إليه عملية تشخيص واعية ومن هذا المنطلق يتم تحديد الأولوية.
- المضمون الثالث: هو المحور الذي يكون عاده مُؤرق وهو الإمكانيات المادية والبشرية، وبالتالي هذه الأعمدة الثلاث التي تستند إليها أي خطة إستراتيجية وبالتالي عندما تُحاكم القدرة على التنفيذ أو النجاح في التنفيذ فإنها تُحاكم إستناداً إلى هذا السياق الذي يحمل الخطة إلى الوجود.

● التخطيط الإستراتيجي في وكالة الغوث الدولية أن وكالة الغوث تعمل خطة إستراتيجية متوسطة المدى لمدة (6) سنوات- الخطة الجديدة (2023-2028)-ستؤخذ بعين الإعتبار هدف التنمية المستدامة الرابع (SD4) وهو التعليم الجيد. الإستراتيجية الجديدة تُعنى بالتحول الرقمي و إلى تطبيق التكنولوجيا في التعليم بشكل أكبر وهو يتطلب تطوير البنية التحتية التكنولوجية، والآن نتحدث عن تطوير الخبرات التعليمية والكفايات والمحتوى التعليمي وكيف نتحول من المحتوى التقليدي إلى المحتوى الرقمي وكيف يتم التعامل معه في غرفة الصف وما الأجهزة المطلوب أن تكون مع المعلم ومع الطالب والبنية التحتية المطلوب إدخالها إلى المدرسة ، وما هي المنصات الإلكترونية التي تستخدم من المعلم والطالب وإدارة عملياته التعليم الرقمي وهذا كله جزء رئيسي من الإستراتيجية للـ (6) أعوام القادمة (2023-2028) والجزء الآخر له علاقة برعاية الطفل والصحة النفسية للأطفال، وتوضع ضمن التعليم الجامع التي تقع ضمن الهدف الرابع للتنمية المستدامة التعليم (النوعي والمنصف والجامع) وما ينبثق عنه من قضايا التقاطع الثلاثة وهي (النوع الاجتماعي، الإعاقات، والحماية).

● التخطيط الإستراتيجي في الجامعات أن الجامعات تعمل بشكل مستمر على تطوير كفايات الخريجين سواء كانت مهارات أو معارف والتي تساعدهم على المنافسة على المستوى المحلي والعربي والعالمي وهذا ينعكس على الخطط الإستراتيجية للجامعة التي تركز على المهارات الأساسية التي تتعلق بالقدرة على التفاعل والتواصل والتوجهات نحو التحول الرقمي وهذه تعد من أولويات الجامعة الإستراتيجية ، هذا يتم من خلال نوعية البرامج الأكاديمية ومما لاشك فيه ان البرامج يجب أن لا تكون ثابتة فهي بحاجة دائما إلى عملية تغيير وتطوير وليس بالضرورة أن يكون هذا التطوير فقط لتلبية إحتياجات السوق وانما لاحداث تغيير وإبداع في المجتمع فالجامعات ليست فقط مراكز خدمة، وانما هي مراكز للتطوير والتغيير والإبداع بالمجتمع، ومن المهم أيضا أن نأخذ بعين الاعتبار حاجات السوق، وفي نفس الوقت تحاول الجامعات أن يكون الخريجين مساهمين في التغيير والتعديل الذي يحدث في سوق العمل.

● فريق إعداد الخطة الإستراتيجية:

تشير النتائج إلى أن الخطة الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي أُعدت من قبل فريق متخصص في التخطيط الإستراتيجي داخل الوزارة وخارجها وتم أخذ رأي العديد من الخبراء الدوليين و المحليين

لكن من المهم أن تتوفر الممكنات الضرورية لتجسيد مثل هذه الخطة على شكل واسع، مثلاً أن نضمن نوعية أو نزيد من جودة مخرجات نظام التعليم العالي بما ينسجم مع إحتياجات سوق العمل نتكلم هنا عن شراكة حقيقية مع القطاع الخاص وتعزيز وتطوير بنية البرامج الأكاديمية في الجامعات بما ينعكس إنعكاس إيجابي على هذا الموضوع وهذا يتم تحقيقه بطرق ووسائل شتى.

● أهداف الخطة الإستراتيجية:

تشير النتائج إلى ما يلي:

● وجود نجاحات مهمة في تحقيق أهداف الخطة الإستراتيجية ولكن يجب أن تتراكم هذه النجاحات ويجب أن يتوفر على الأقل إمكانيات مالية تستطيع من خلالها أن تؤثر بشكل حاسم على ما يجري داخل مؤسسات التعليم العالي لأن المؤسسات بحاجة إلى دعم لأية توجهات سياساتية عامة، النجاح موجود لكن يوجد طموح لكي يكون نجاح أكبر في السنوات القادمة في حال توفر إمكانيات مالية أكبر لدعم هذه التحولات في منظومة التعليم. يمكن القول أن أهداف الخطة الإستراتيجية قد تحققت في مجالات بشكل جزئي وفي حالات أخرى تحتاج إلى مزيد من العمل وبشكل عام فإن الخطة لم تكن واضحة المعالم.

● الخطة الإستراتيجية في وكالة الغوث الدولية حققت أهدافها من خلال المؤشرات مثل عمل الخريجين الذين يجدون فرض عمل جيدة وعادة تأتي تغذية راجعة إيجابية بهذا الإتجاه، وليس فقط سوق العمل الفلسطيني وإنما سوق العمل العربي والعالمي.

● الخطة الإستراتيجية للتعليم العالي من حيث الشكل والمضمون ممتازة وعصرية ولكن المهم القدرة على التطبيق لتحقيق الأهداف الإستراتيجية، والقدرة على التطبيق يحتاج إلى أمرين رئيسيين وهما الإمكانيات المالية والبشرية وقدرة سوق العمل على إستيعاب الخريجين وهذين الأمرين غير متوفرين بالشكل الكافي.

● تقييم الخطة الإستراتيجية:

تشير النتائج إلى ما يلي:

● تقييم أداء الخطة الإستراتيجية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي يتم عمل تقييم لنتائج الخطة الإستراتيجية السنوي ومراجعة النتائج السنوية (Annual Result Review) في إجتماع

مجموعه عمل قطاع التعليم (Education Sector working Group) وتُعرض فيه

إستراتيجية قطاع التعليم والأولويات للسنوات الثلاث القادمة.

- تقييم أداء الخطة الإستراتيجية في وكالة الغوث الدولية بحيث يتم عمل تقييم لكل هدف إستراتيجي والأنشطة ويوجد مؤشرات لقياس مدى تحقق الهدف، وتم عمل تقرير ربعية و نصفية و سنوية حول مستويات الأداء من خلال هذه المؤشرات التي تقيس الأداء، الإستدامة، والفعالية الكافية والملائمة للأهداف والإستدامة ويوجد مؤشرات لها علاقة بالدعم النفسي للطلاب ومؤشرات لذوي الإحتياجات الخاصة ومؤشرات حماية، حيث يوجد (54) مؤشر يتم التقييم بناءً عليها، ويجب أن تكون المؤشرات ذكية (محددة، وقابلة للقياس وقابله للتحقيق وواقعية ولها إطار زمني محدد) المؤشرات تدل على نجاح الخطة. نسبة التوظيف لخريجي الكلية الجامعية للعلوم التربوية بلغت 78% عام 2021 (Employment Rate) تتراوح نسبة التوظيف من 75-84%.

إجابات المتقابلين عن سؤال الدراسة النوعية الثالث: ما أهمية إحتياجات سوق العمل في الميدان التربوي لخريجي البرامج الأكاديمية لأن تكون من ضمن معايير وآليات إعتداد البرامج الأكاديمية من قبل الهيئة الوطنية للإعتداد والجودة ؟

الجدول رقم (23) ترميز آليات إعتداد البرامج الأكاديمية من هيئة الإعتداد والجودة

الترميز المفتوح	الترميز المحوري
آليات إعتداد البرامج الأكاديمية	معايير إعتداد البرامج الأكاديمية
	حاجة السوق -الجدوى الاقتصادية
	دراسة متطلبات سوق العمل

● **معايير إعتداد البرامج الأكاديمية:**

تشير النتائج إلى ما يلي:

● إنشاء هيئة الإعتداد والجودة إنبثق عن قانون التعليم العالي لعام 2018 وانبثق عن القانون تعليمات خاصة للتنفيذ وتم إعداد معايير إعتداد وترخيص البرامج الأكاديمية، هيئة إعتداد الجودة مسؤولة عن ضبط المعايير ومتابعتها وتقييم البرامج بناءً على المعايير الأحد عشر (11) ومن هذه المعايير دراسة الجدوى الإقتصادية للبرنامج ، أما من حيث الربح والخسارة المادية فهذا شأن الجامعة.

● عدم وجود المستوى المتقدم في معايير الإعتداد الفلسطينية كما هو الحال في معايير الإعتداد الأمريكية من حيث تقديم دليل قوي على أن خريجي الجامعات هم معلمين أكفاء ومهتمين بالتعليم.

● **حاجة السوق -الجدوى الاقتصادية**

● تبين الجدوى الاقتصادية مدى حاجة السوق الى تخصصات محددة والجدى الاقتصادية تبنى على التوقعات المستقبلية لسوق العمل والوظائف المتوقع استحداثها .

● **دراسة متطلبات سوق العمل:**

تشير النتائج إلى ما يلي:

• دراسة السوق من حيث فرص حصول الطالب على وظيفة بعد التخرج، موضوع التوظيف مرتبط بعدة متغيرات وأبعاد كثيره منها البعد الأول أن عدد طلبة المدارس الذين ينهون دراسة الثانوية العامة الناجحين والذين يلتحقون بالجامعات فإن عددهم يضاهي أربعة أضعاف الوظائف الموجودة، أما البعد الثاني فهو بعد إجتماعي ويحق لكل طالب أن يدرس التخصص الذي يراه مناسباً لقدراته ومهاراته ورغباته بعض النظر عن حاجة السوق له أم لا. لذلك هناك متطلب عائلي وأسري وشخصي، والبعد الثالث يتعلق بدور الهيئة هو أن تشجع وتعزز وتدعو الكليات والجامعات إلى إنشاء برامج أكاديمية نوعية وحديثة التي يحتاج إليها سوق العمل المحلي، وحتى السوق الخارجي بحاجة لها أيضاً وعليه فإنه يتم التركيز في السنوات الأخيرة خصوصاً في برامج البكالوريوس على برامج الرقمنة والذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي .

البعد الرابع يتعلق بالوضع المالي للجامعات، فالجامعات تعاني من أزمات مالية متراكمة ولذلك تحاول الجامعات أن تعالج هذه الأزمات المالية من خلال زيادة أعداد الطلبة المسجلين لديها وإستقطاب عدد أكبر من الطلبة. بشكل عام الطلب على إعتداد البرامج يتغير وفق الوضع العام السياسي والاقتصادي.

• وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تُفضل وجود مؤسسات تعليم عالي متخصصة مثل جامعة متخصصة بالأعمال، بالتربية، بالعلوم التطبيقية... الخ

• الجامعات تعمل على إستحداث برامج أكاديمية جديدة وتطوير وتحديث برامج أكاديمية قائمة أخرى تلبى إحتياجات وتطلعات سوق العمل المستجدة. وهنا يوجد تكرار بالبرامج القائمة في الجامعات وبنفس الوقت يتم عمل تحديث للبرامج القائمة وخصوصاً البرامج القديمة منذ سنوات طويله، وتنسجم مع التطورات العملية والتكنولوجية وتلبى إحتياجات سوق العمل المستقبلية.

إجابات المتقابلين عن سؤال الدراسة النوعية الرابع: هل ساهمت الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية في تطوير البرامج الأكاديمية التي تلبى متطلبات العمل في الميدان التربوي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، ولاسيما الهدف الرابع المتعلق بالتعليم الجيد؟ وكيف؟

الجدول رقم (24) ترميز الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية

الترميز المفتوح	الترميز المحوري
الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية	طبيعة الشراكات مع الجامعات الأجنبية
	الأسس التي تبنى عليها الشراكات مع الجامعات الأجنبية
	موائمة البرامج الأكاديمية مع برامج الجامعة الأجنبية
	الإستفادة من الشركات مع الجامعات الأجنبية

• **طبيعة الشراكات مع الجامعات الأجنبية:**

تشير النتائج إلى أن الشراكات ما بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية تتم من خلال برنامج (إيراسموس) فالبرنامج يحتوي على تبادل للطلاب وتبادل للمدرسين بين الجامعات، كما يوجد هناك مشاريع تطويرية تربوية للجامعات الفلسطينية مقدمة من الدول الأوروبية مثال المشروع الفنلندي ويقدم الخبراء التربويين من الجامعات الشريكة الأجنبية محاضرات داخل الجامعات الفلسطينية ويتم التفاعل مع الطلبة الفلسطينيين في هذه المحاضرات، كما يُشرف ويُساعد هؤلاء الخبراء على رقمنة المساقات التعليمية لدى الجامعات الفلسطينية، يتم توزيع أعضاء الهيئة التدريسية على المشاريع حسب الرغبة والكفاءة.

• **الأسس التي تبنى عليها الشراكات مع الجامعات الأجنبية:**

تشير النتائج إلى أنه يتم إختيار الجامعة الأجنبية حسب حاجة الجامعة الفلسطينية ويتم تقييم الإستفادة من خلال الإنجازات والتطورات التي حصلت عليها الكلية وتعمل على تنمية هذه الشراكات. كما يتم إختيار الجامعة الأجنبية الشريكة بناء على تصنيف الجامعات عالمياً (ranking) .

• **موائمة البرامج الأكاديمية للجامعة الفلسطينية مع برامج الجامعة الأجنبية:**

تشير النتائج إلى أن نتائج الشراكات مع الجامعات الأجنبية إنعكست على جودة البرامج الأكاديمية وكانت الإستفادة في طريقة تصميم البرامج الأكاديمية الجديدة وتم إستخدام الأفكار الجديدة التي كانت تُعرض خلال اللقاءات المشتركة على أساليب التدريس وطرائق التدريس التي يقوم بها المدرسين الجامعيين في الجامعات الفلسطينية وزادت مهارات التطبيق وإستجابة وتقبل الطلبة لهذه الافكار الجديدة في التدريس وتم تعديل مساقات دراسية بناءً على هذه التجارب. كما ساهمت هذه الشراكات

في تعزيز التبادل الثقافي بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية مهم سواء كان للطلاب او المدرسين الجامعيين لانه يخلق تفاهم بين الثقافات المختلفة.

● الإستفادة من الشركات مع الجامعات الأجنبية:

تشير النتائج إلى ما يلي:

● عمليات الشراكة ما بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأوروبية تتم ضمن برنامج (إيراسموس) وأسهمت هذه الشراكات في عدة أمور حيث يعتبر الوضع الأكاديمي للجامعات في فلسطين منغلق نوعا ما على نفسة ولا يوجد تعاون بين الجامعات الفلسطينية بالشكل المطلوب فكل جامعة لها كينونة خاصة بها وتعمل لوحدها وبشكل منعزل عن الجامعات الفلسطينية الاخرى، لذلك جاءت فكرة برامج (إيراسموس) لتطوير عمل مجموعة من الجامعات الفلسطينية مع بعضها البعض، وبشراكة وتفاعل مع الجامعات الشريكة الأوروبية، لهذه الشراكات عدة فوائد فعلى المستوى المحلي زادت من قدرات وخبرات أعضاء الهيئة التدريسة في الجامعات الفلسطينية وزادت من مستوى التعاون بين الجامعات الفلسطينية وتبادل الخبرات مع بعضها البعض.

● الشراكات مع الجامعات الأوروبية ساهمت في تطوير برامج البكالوريوس المقدمة في الجامعات الفلسطينية من حيث تطوير المحتوى والأهداف والمخرجات وإستراتيجيات التدريس لهذه البرامج الأكاديمية كما ساهمت في بناء برامج الدبلوم وبرامج الدراسات العليا (الماجستير)، حيث زودت الجامعات الأوروبية الجامعات الفلسطينية بالخبراء في المجالات التكنولوجية.

● الجامعات بمختلف الكليات لا تنتج مهارات تتلائم مع متطلبات سوق العمل لذلك كان من المهم ان تقوم البرامج الأكاديمية الجديدة ضمن التعاون الفلسطيني والأوروبي والأمريكي بأن يكون من ضمن أهدافها تزويد الخريجين بالمهارات التي يحتاج إليها سوق العمل فعملت هذه الشراكات على تغطية جزء كبير من المهارات التي تلبى إحتياجات سوق العمل.

إجابات المتقابلين عن سؤال الدراسة النوعية الخامس: هل الجامعات بصدد إعادة هيكلة برامجها الأكاديمية لتنسجم مع الدعوة إلى إعادة تجديد أنظمة التعليم التي دعا إليها مؤتمر الأمم المتحدة "قمة تحويل التعليم 2022؟ وكيف؟

الجدول رقم (25) ترميز إعادة تجديد أنظمة التعليم بناءً على توصيات مؤتمر الأمم المتحدة "قمة تحويل التعليم 2022"

الترميز المفتوح	الترميز المحوري
إعادة تجديد أنظمة التعليم	إعادة هيكلية البرامج الأكاديمية
	تعاون شمولي بين جميع القطاعات
	إعادة التفكير بالمنظومة التعليمية كلها

● إعادة هيكلية البرامج الأكاديمية:

تشير النتائج إلى أن إعادة تجديد أنظمة التعليم يحتاج إلى تجديد أنظمة التعليم بشكل كلي في فلسطين من الألف إلى الياء، تحتاج إلى ثورة تعليمية من البيئة المدرسية إلى الإدارة إلى المعلمين إلى الطلبة إلى سوق العمل جميعها تحتاج إلى تغيير. يجب أن يكون هناك " ثورة تعليم كاملة" وليس تجديد فقط و أن تكون متكاملة وشاملة للجميع. قامت الجامعات بإعادة هيكلية بعض البرامج الأكاديمية لديها وجاري العمل على إعادة هيكلية البرامج الأخرى بما يتلائم مع التطورات العلمية ومتطلبات التجديد والحدثة، كما طورت الجامعات لديها مراكز التعليم الإلكتروني منذ عدة سنوات وكان لهذا التطور رؤية عند انشائها وقد اتت بثمارها خلال جائحة كورونا وما بعد الجائحة، ولكن سرعة التغيير تتم بخطوات بطيئة وتحتاج إلى تسريع أكبر.

● تعاون شمولي من جميع الأطراف ذات العلاقة:

تشير النتائج إلى أن تطوير التعليم وإعادة تجديد أنظمة التعليم، يحتاج إلى " من يقرع الجرس" هل الجامعات أم الحكومة؟، (الجامعات، الوزارات ذات العلاقة، مؤسسات المجتمع المدني، الخبراء التربويين والإقتصاديين) لوضع رؤية شاملة لتجديد التعليم، الجامعات لوحدها لا تستطيع أن تقرر الجرس لوحدها وأن تنظم و تغيير دون أن يكون هناك نظرة شمولية، على سبيل المثال إذا وضعت إحدى الجامعات سياسة القبول المشروط لبعض التخصصات فلا تستطيع الجامعة أن تطبق سياسة القبول المشروطة هذه لوحدها لأنه بإختصار يستطيع الطالب أن يُسجل ويُقبل في نفس التخصص في

جامعة اخرى ليس لديها شروط القبول هذه، من هنا تأتي أهمية توحيد شروط القبول
لنفس البرامج في جميع الجامعات

● إعادة التفكير بالمنظومة التعليمية كلها:

تشير النتائج إلى أن العمل على تجديد أنظمة التعليم يحتاج ليس فقط إلى وضع خطط
إستراتيجية وانما بالعمل على إعادة التفكير بالمنظومة التعليمية كلها، فالجامعات خصوصا
بعد جائحة كورونا بدأت في التفكير بشكل أعمق وأقوى بقضية الرقمنة والتحول الرقمي،
وهذا لا يقتصر على جامعة واحدة وانما على جميع الجامعات، الإستجابة إلى إعادة
التفكير بأنظمة التعليم والتطوير بتوجب وجود خطة إستراتيجية وأول خطوات التخطيط
الإستراتيجي هي معرفة الإحتياجات والصعوبات والتحديات الموجودة على ارض الواقع
من خلال عمل إجتماعات مع مجموعات بؤرية بمختلف الكليات والكوادر التعليمية
وبمشاركة الطلبة ايضا وعمل أبحاث ل يتم نشرها حول الموضوع. من المهم جداً إعادة
النظر إلى وضع المعلم المادي والمهني ومكانة المعلم الإجتماعية.

إجابات المتقابلين عن سؤال الدراسة النوعية السادس: ما هي أهم مكونات نموذج مقترح للمواءمة
للعام 2030 حول كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتتفق مع متطلبات العمل في الميدان التربوي
وبما ينسجم مع أهداف التنمية المستدامة 2030 ولاسيما الهدف الرابع المتعلق ب "التعليم الجيد"؟
الجدول رقم (26) ترميز النموذج المقترح لموائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات
العمل في الميدان التربوي 2030 والتنمية المستدامة 2030.

الترميز المفتوح	الترميز المحوري
نموذج مقترح لموائمة 2030 كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي والتنمية المستدامة 2030.	الموائمة بين التعليم 2030 في دول العالم والتعليم 2030 في فلسطين
	مكونات النموذج المقترح للمواءمة 2030
	التمويل لتطوير التعليم
	سياسة القبول في كليات التربية
	الخطة الدراسية

- **الموائمة بين التعليم 2030 في دول العالم والتعليم 2030 في فلسطين:**
تشير النتائج إلى ما يلي:
- الحكومة الفلسطينية إتمدت أجندة السياسات الوطنية التي تسعى إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 التي أقرتها الأمم المتحدة عام 2015 والعمل جاري على تطوير التعليم بما ينسجم مع الهدف الرابع "التعليم الجيد" لكن رؤية التعليم 2030 في فلسطين فيحتاج بلورتها إلى جهد وعمل طويل فهناك تحديات كبيرة تواجه تطوير التعليم.
- لكل دولة متطلبات للتعليم و للمعلم خاصة بها، ودور كليات التربية العمل على تأهيل وإعداد المعلمين للعمل محليا وعربيا. تختلف الدول في آليات تطبيق لرؤية للتعليم 2030، لا يوجد نموذج مثالي للتعليم يصلح لجميع الدول لأن ذلك يعتمد على عدة عوامل مثل البنية التحتية والمعلمين وطبيعة الإدارات المدرسية وعلى الطلبة أنفسهم وهي مختلفة بين دولة واخرى، ولكن يمكن أخذ بعض الأفكار من نماذج الدول للتعليم 2030 وتعديلها بما ينسجم مع البيئة التعليمية الفلسطينية والتي تعمل على تحسين التعليم في فلسطين، ويحتاج التحسن هذا إلى رؤية سياسية تعليمية وقرارات وزارية تهدف إلى تطوير التعليم وتقديم الدعم اللازم لتحسين التعليم وتجويده، والعمل على أن تكون مهنة المعلم مهنة جذابة للطلاب، إن إسقاط نموذج دولة على نموذج دولة اخرى قد لا ينتج النموذج التعليمي بالشكل المطلوب حيث يوجد إشكاليات كثيرة وكبيرة في التعليم يتطلب قرارات سياسية.
- يمكن أن تتم الموائمة بين التعليم 2030 في دولة معينة والتعليم 2030 في فلسطين ، فبعض الامور تكون قابلة للتطبيق في فلسطين وهناك امور أخرى ليس من السهولة ان تنطبق بشكل عملي، فتكون الفائدة قليلة لأن السياق مختلف بين جامعة وجامعة وبين دولة ودولة اخرى، لا يوجد نموذج جاهز نأخذه ونطبقه كما هو.

● **مكونات النموذج المقترح للموائمة 2030**

- تشير النتائج إلى ما يلي:
- هناك حاجة ضرورية تطوير النموذج المقترح لموائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي 2030 وأهداف التنمية المستدامة 2030. لموكبة التطورات والمستجدات في العالم ومتطلبات التعليم 2030.

- مكونات النموذج المقترح للمواءمة 2030 الذي يجب أن يحتوي على (3) محاور رئيسية المحور الأول المحتوى المعرفي وهو الإطار النظري (المعارف والمفاهيم) ويتمثل في المنهاج وإستراتيجيات التدريس وإستراتيجيات التقويم الصفي و دمج التكنولوجيا في التعليم و الأنشطة المنهجية واللامنهجية، والمحور الثاني: التطبيق العملي وهو الإطار المهاري ويتمثل في التدريب العملي الميداني (التربيه العملية) والمحور الثالث : التقييم وتمثل في تقييم الطلبة المعلمين خريجي كليات التربية وإعداد المعلمين. يجب أن يراعي المحتوى المعرفي محتويات المساقات الدراسية في البرامج الأكاديمية التطوير والحدثة وأن يتم الإطلاع على تجارب جامعات عالمية عند إعداد البرامج الأكاديمية الجديدة وأن يعتبر جزء هام من متطلبات إعتتماد هيئة الإعتتماد والجودة، ويجب ذكر أسماء الجامعات التي تعتمد هذا البرنامج في طلب إعتتماد البرنامج الأكاديمي، وبعد تحديد أسماء الجامعات العربية والأجنبية التي تقوم بتدريس هذا البرنامج يتم الأخذ بعين الإعتبار الأهداف والخطط الدراسية ومحتويات المساقات الدراسية التي تُلبي متطلبات التعليم الحديثه.

● التمويل لتطوير التعليم:

تشير النتائج إلى أن التمويل يلعب دور مهم و حاسم في قضية التطوير إذ أن قلة التمويل لا تساعد على التحسين والتطوير.

● سياسة القبول في كليات التربية:

تشير النتائج إلى أن سياسة القبول غير المبنية على قياس الميول (ميل و رغبة الطالب) حيث يوجد نقص في النضوج وعدم ثبوت إنفعالي عند الطلبة خصوصاً الجدد منهم فتنتقل الإشكاليات في المدارس إلى الجامعات وعلى نوعية الطلبة الجدد وبالتالي تنعكس على الخريجين، حيث يلاحظ عدم قدرة الطلبة الجدد (سنة أولى) على إتخاذ قرار بخصوص المسار الأكاديمي والتخصص المناسب لهم لذلك نلاحظ إنتقال الطالب من تخصص إلى تخصص.

● الخطط الدراسية:

تشير النتائج إلى أن الخطة الدراسية يجب أن يكون لها عدة مكونات: الأهداف والأنشطة والوسائل وأساليب التقويم المستخدمة. يتوجب إضافة الأهداف العامة والأهداف المتوسطة والأهداف الخاصة إلى أهداف البرنامج الأكاديمي الذي يجب أن يحتوي على 3 أنواع من مستويات الأهداف: الأهداف

العامة:الخطوط العريضة للبرنامج ويتم العمل عليها خلال اربع سنوات.الأهداف المتوسطة: لكل وحدة من وحدات خلال سنة.الأهداف الخاصة: محددة ومتعلقة بالمحتوى ودقته المراد توصيله بفترة زمنية قصيرة بالمحاضرة.

الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة نتائج الدراسة

النموذج المقترح لمواءمة كفايات خريجي كليات التربية وإعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية لتتفق مع متطلبات العمل في الميدان التربوي وتتلائم مع أهداف التنمية المستدامة 2030

أهداف النموذج المقترح للمواءمة 2030

مرتكزات النموذج المقترح للمواءمة 2030

الآليات المقترحة لتنفيذ الأهداف

الآليات المقترحة لتقييم الطلبة

التوصيات

الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة نتائج الدراسة

قام الباحث بتحليل الإجابات للمرة الأولى وبعد إسبوع قام بتحليل الإجابات مرة ثانية وكان التشابه ومعاملات التوافق حوالي (90%) بين المرتين، كما قام خبير تربوي آخر تم تدريبه عليها بتحليل الإجابات وكانت نفس معاملات التوافق حوالي (90%) بين تحليل الباحث وتحليل الخبير التربوي.

التعليق على نتائج الدراسة

تم التعليق على النتائج من ضمن (5) مستويات وهي:

عرض النتائج

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث

وفيما يلي التعليقات وفق المستويات المذكورة أعلاه:

مناقشة الإجابات عن أسئلة الدراسة الكمية:

1. مناقشة الإجابات عن سؤال الدراسة الكمية الأول ما واقع كفايات خريجي كليات إعداد المعلمين في

الجامعات الفلسطينية؟

أظهرت نتائج (الدراسة الكمية) تحليل الإجابات على فقرات الاستبانة أن المعدل العام لإمتلاك الخريجين في الجامعات الفلسطينية للكفايات في الخمس مجالات (المعرفية، والشخصية والحياتية، والتكنولوجية، ومهارات القرن الحادي والعشرين، وكفايات التدريب العملي) المطلوبة للعمل في الميدان التربوي بلغ (4) ما يعادل (80%) وهي درجة مرتفعة.

أظهرت نتائج (الدراسة الكمية) تحليل إجابات المعلمين على فقرات الاستبانة (الفقرات المتعلقة بالكفايات المعرفية) أن معدل إمتلاك الخريجين للكفايات المعرفية بلغ (4.1) ما يعادل (82%) وهي درجة مرتفعة.

أظهرت نتائج (الدراسة الكمية) تحليل إجابات المعلمين على فقرات الاستبانة (الفقرات المتعلقة بالكفايات الشخصية والحياتية) أن معدل إمتلاك الخريجين للكفايات الشخصية والحياتية بلغ (4) ما يعادل (80%) وهي درجة مرتفعة.

أظهرت نتائج (الدراسة الكمية) تحليل إجابات المعلمين على فقرات الإستبانة(الفقرات المتعلقة بالكفايات التكنولوجية) أن معدل إمتلاك الخريجين للكفايات التكنولوجية بلغ (3.8) ما يعادل (76%) وهي درجة مرتفعة.

أظهرت نتائج (الدراسة الكمية) تحليل إجابات المعلمين على فقرات الإستبانة(الفقرات المتعلقة بمهارات القرن الحادي والعشرين) أن معدل إمتلاك الخريجين لمهارات القرن الحادي والعشرين بلغ (3.9) ما يعادل (78%) وهي درجة مرتفعة.

أظهرت نتائج (الدراسة الكمية) تحليل إجابات المعلمين على فقرات الإستبانة(الفقرات المتعلقة بكفايات التدريب العملي الميداني) أن معدل إمتلاك الخريجين لكفايات التربية العملية بلغ (4) ما يعادل (80%) وهي درجة مرتفعة.

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع أهداف وتطلعات مشروع مستقبل المهارات والتعليم 2030 skills and Education of Future الذي أطلقته لجنة سياسة التعليم التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الأوروبية في عام 2017 (OECD (2017) وهدف المشروع إلى إستكشاف التحديات طويلة المدى التي تواجه التعليم، والمساعدة في تطوير عملية تصميم المناهج، وكان الهدف من المشروع هو مساعدة البلدان في العثور على إجابات لسؤالين بعيدي المدى، السؤال الأول: ما هي المعارف والمهارات والمواقف والقيم التي سيحتاجها طلاب اليوم للتطور وتشكيل عالمهم الجديد؟ والسؤال الثاني: كيف يمكن للأنظمة التعليمية تطوير هذه المعارف والمهارات والمواقف والقيم على نحو فعال؟ كإستجابة لهذه الاسئلة قامت OECD بإنشاء مشروع (OECD Future of Education and Skills 2030) وبتطوير بوصلة التعلم 2030 (Learning Compass 2030)، تعتبر بوصلة التعلم الخاصة بمنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية الأوروبية للعام 2030 "إطار عمل متطور" حيث سيتم تنقيحه بمرور الوقت من قبل المجتمع الأوسع من أصحاب المصلحة المهتمين من مجموعة متنوعة من البلدان، فهو نتاج تعاون بين ممثلي الحكومات والخبراء الأكاديميين وقادة المدارس والمعلمين والطلبة والشركاء الإجماعيين الذين لديهم إهتمام حقيقي بدعم التغيير الإيجابي في أنظمة التعليم.

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة القحطاني (2021) والتي أظهرت نتائجها أن درجة مساهمة التعليم والتدريب في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر الطلبة المعلمين جاءت مرتفعة.

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة إغبارية والحياري(2020) التي أظهرت نتائجها أن درجة إلتزام المعلمين باخلاقيات مهنة التعليم جاءت بدرجة مرتفعة من وجهة نظر المعلمين ومدراء المدارس.

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة عبيد وجاسم(2021) التي أظهرت نتائجها وجود ضعف في إمكانات المعلمين قبل الخدمة وفي اثنائها فيما يخص إدارة التعليم الفعال والإبداعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات إعداد المعلمين.

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني:

ذكر تقرير البنك الدولي تقرير "الضفة الغربية وقطاع غزة" تقرير عام 2018 البنك الدولي(2018) أن تزويد الخريجين بالمهارات ذات الصلة بالوظائف يعد أولوية وتحدي رئيسي يواجه السلطة الوطنية الفلسطينية التي تعمل من خلال خططها الإستراتيجية على الإنتقال من التركيز على الحصول على التعليم إلى جودة التعليم للجميع، ومع ذلك لا يزال التعليم يركز بالأساس على إكتساب المهارات المعرفية التقليدية.

أوصت إستراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين الصادرة عن وزارة التربية والتعليم عام 2008 وزارة التربية والتعليم (2008) الى ضرورة إلحاق المعلمين في برنامج دبلوم التأهيل التربوي على أن يتم إكمال عملية التأهيل هذه بنهاية العام 2015 .

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث:

يعتقد الباحث ان نتائج إجابات المعلمين على فقرات الإستبانة جاءت بدرجة مرتفعة حيث بلغ المعدل العام لإمتلاك الخريجين في الجامعات الفلسطينية للكفايات المطلوبة للعمل في الميدان التربوي بلغ(4) ما يعادل (80%) وهي درجة مرتفعة وأن السبب وراء هذه النتيجة ربما يعود إلى ان (64%) من افراد العينة يمتلكون خبرة عملية تزيد عن (10) سنوات و(22%) من افراد العينة يمتلكون خبرة عملية تتراوح ما بين (5-10) سنوات وهذه السنوات من الخبرة العملية أكسبتهم المزيد من الكفايات المعرفية والمهارية بحكم عملهم بمجال التدريس وقد تفسر هذه النتيجة المرتفعة الى "التحيز الذاتي" ونقص الموضوعية في التقييم وعدم وجود وعي كافي أو ممارسات عملية على التقييم الذاتي.

كما يعتقد الباحث أن المعارف والمهارات التي يتقنها الطالب المتعلم خلال العملية التعليمية هي التي تؤهله للدخول إلى سوق العمل وتلبي متطلبات سوق العمل المختلفة في الميدان التربوي، فهي التطبيق العملي لما يعرفه المتعلم أو ما سيكون قادر على القيام به عند تعليم التلاميذ بالمستقبل.

ويعتقد الباحث ان السبب وراء عدم اكتمال الحاق جميع المعلمين ببرنامج دبلوم التأهيل التربوي وفق ما أوصت به إستراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين عام 2008 لغاية العام 2015 ربما يعود إلى وجود نقص في الموازنات المخصصة من الحكومة للمعهد الوطني للتدريب التربوي المتخصص في منح هذا الدبلوم للمعلمين بالإضافة الى وجود أعداد كبيرة من المعلمين الذين يتوجب إلحاقهم ببرنامج التأهيل التربوي ويتم ذلك على دفعات حسب توفر الموازنات المخصصة لذلك، حيث أن الوزارة تقدم هذا البرنامج بشكل مجاني لذلك يكون هناك فترة إنتظار لحين التحاقهم بالبرنامج. وقد يعود السبب أيضاً الى جوانب تتعلق بعدم إعادة دراسة وتشخيص دقيق للواقع وتحليل أسباب عدم تحقيق إستراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين 2008 لنتائجها كما كان متوقعا عام 2015، كما أن الحاجة الى إعادة دراسة الواقع وتطوير خطط إستراتيجية أكثرواقعية أصبحت أكثر إلحاحاً خصوصاً بعد جائحة كورونا وتداعياتها وأثارها السلبية على التعليم وما بات يعرف بإسم "الفاقد في التعليم".

2. مناقشة الإجابات عن سؤال الدراسة الكمية الثاني هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية

لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى إلى الجنس، التخصص الأكاديمي، الحصول على

دبلوم التأهيل التربوي، عدد ساعات التدريب العملي الميداني، عدد سنوات الخبرة العملية؟

أظهرت نتائج إختبارات فرضيات الدراسة: الفرضية الأولى والثانية والثالثة أنه لا توجد فروق دالة

إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط إستجابات العينة حول جودة كفايات خريجي

الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي تعزى لمتغيرات الجنس، و التخصص

الأكاديمي، الحصول على دبلوم التأهيل التربوي. وأظهرت نتائج الفرضية الرابعة أنه توجد فروق

دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط استجابات العينة حول جودة كفايات

الخريجين تعزى الى عدد ساعات التدريب العملي الميداني وذلك لان الدلالة أقل من (0.05) والفروق

لصالح الحاصلين على (150) ساعة تدريب عملي ميداني فأكثر. كما أظهرت نتائج الفرضية الخامسة

أنه أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط استجابات العينة حول

جودة كفايات الخريجين تعزى الى عدد سنوات الخبرة العملية وذلك لان الدلالة أقل من (0.05) والفروق لصالح ذوي الخبرة من 5 سنوات ولغاية أقل من 10 سنوات.

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع مقال منشور للخبيرة التربوية سعيد (2019) حيث ذكرت أن المعلم الخبير هو الأكثر فاعلية بامتلاكه معرفة قوية ليس فقط في المادة العلمية وعدد سنوات خبره ولكن في كيفية تدريس هذا الموضوع (معرفة طرق التدريس المثلى) والتي تمثل شريان النجاح لقلب العملية التعليمية، وهذا ما يفند في المقام الأول ربط الخبرة بعدد سنوات العمل فقط أو بالأساليب المتبعة أو المادة العلمية لوحدها.

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة، المعمري، والمسروري والعلوي(2021) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين الذكور والاناث، وإختلفت معها في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عدد سنوات الخبرة العملية لصالح أصحاب الخبرة العملية للفئة (من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات) من وجهة نظر معلمي المدارس.

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة زغير(2020) التي أظهرت نتائجها أهمية تضمين البرنامج عدد ساعات تدريب أكبر في التدريب العملي الميداني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع ما ذكره شماسنة (2022) أن كليات التربية تحتاج إلى تطوير سياقات التربية العملية الكيفية والكمية (زيادة عدد الساعات التدريبية للطالب المعلم) والعمل على التوسع كمياً وكيفياً بالتربية العملية بحيث يبدأ الطالب المعلم بالتربية العملية من الفصل الأول في المدرسة الشريكة ابتداءً من السنة الأولى في الجامعة وحتى السنة الرابعة أي ثمانية فصول دراسية.

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث

يعتقد الباحث أن النتائج المتعلقة بعدد ساعات التدريب العملي جاءت الفروق لصالح الحاصلين على (150) ساعة تدريب عملي فأكثر وربما السبب يعود لأن زيادة عدد ساعات التدريب العملي تؤدي إلى تحسين جودة كفايات خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية وربما يعود السبب الى أن

توزيع (150) ساعة تدريب عملي ميداني على(8) فصول دراسية خلال(4) سنوات دراسة جامعية قد تمكن الطالب المعلم من تغطية كافية الجوانب المتعلقة بتأهيل الطلبة المعلمين حسب ما هو مقرر في الخطة الدراسية مع الإهتمام الكافي في تنوع الخبرات والكفايات التي ينبغي أن يكتسبها الطالب المعلم من خلال ساعات التدريب العملي.

كما يعتقد الباحث أن النتائج المتعلقة بعدد سنوات الخبرة العملية جاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة من 5 سنوات ولغاية أقل من 10 سنوات، أن السبب ربما يعود إلى أن المدرس الذي يعمل في التدريس ان الخبرة العملية والمواقف التي يتعرض لها والمشكلات وكافة النواحي التي تتعلق بإدارة الصف تكسبه المزيد من الخبرة خصوصا في السنوات العشرة الأولى في التدريس، كما أنه ليس كل معلم قليل عدد سنوات العمل أو الخبرة هو أقل فاعلية، وليس كل معلم كثير عدد سنوات الخبرة هو أكثر فاعلية، بل إن الأمر يتعلق بأن المعلم الأكثر خبرة هو الذي يمتلك مهارات أفضل في التخطيط للتعليم والتعلم الصفي، وكذلك إيصال المادة العلمية، وتعزيز ربطها بالواقع.

مناقشة الإجابات عن أسئلة الدراسة النوعية

1. مناقشة الإجابات عن سؤال الدراسة النوعية الأول: ما الكفايات المعرفية والمهارية التي يحتاج إليها الخريجين وفق متطلبات العمل في الميدان التربوي (الكفايات المعرفية، الكفايات الشخصية والحياتية، الكفايات التكنولوجية، مهارات القرن الحادي والعشرين، كفايات برنامج التدريب العملي)؟

كانت نتائج تحليل الإجابات عن سؤال المقابلة الأول كما يلي:

• الكفايات المعرفية:

أظهرت نتائج (الدراسة النوعية) تحليل إجابات الخبراء التربويين على سؤال المقابلة الثاني (السؤال الفرعي المتعلق بالكفايات المعرفية) أنه يوجد نقص في توفر الكفايات المعرفية لدى الخريجين من حيث عدم وجود إلمام كافي في إستراتيجيات التدريس الحديثة، لديهم نقص في مهارات الفهم والتحليل والإستنتاج ، يوجد ضعف في ممارسة اللغة الإنجليزية. يوجد تفاوت كبير بين قدرات الخريجين الجدد من حيث إدارة الموقف الصفّي، إمتلاك المعلومات والمعارف الشاملة والواسعة بشكل المطلوب، القدرة على التطبيق العملي للنظريات والمعارف، التقييم الذاتي.

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع التوجهات العالمية نحو المعارف والمهارات التي يتطلبها سوق العمل حيث أن المعارف والمهارات عالية المستوى هي القوى المحركة في المجتمع والإقتصاد في عالم سريع التغير وشديد التنافس، ويعتمد نجاح أي دولة على كمية ونوعية رأس المال الإنساني من العناصر البشرية عالية التخصص وتمييزة الكفاءة وفق ما جاء في التقرير الإقتصادي الموحد، مؤشرات التعليم، الصادر عن صندوق النقد العربي عام 2021 صندوق النقد العربي(2021).

جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع التعلم القائم على الكفاءة الذي يتم التركيز فيه على الفهم العميق الذي يظهر من خلال التحليل و التطبيق، وهذا يعني أن نتائج التعلم يتم إثباتها من خلال العمل، والتركيز على بناء المهارات التي يحتاجها الطلبة ليصبحوا متعلمين أفضل (Juraschka(2021).

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Ismail, Al-Zoubi ,Bani Abdel Rahman& Al-Shabatat, 2019) التي كشفت نتائجها وجود نقص في الكفايات المعرفية لدى المعلمين.

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني:

ذكر فتيحة(2022) أن المشكلة في نقص الكفايات المعرفية تكمن في أن الطلبة الجدد الذين يقدمون إلى الجامعة من المدارس هم خريجي نظام التوجيهي والذي يعد إمتحان تلقين فهو يعمل على مهارات التفكير الدنيا وهي (حفظ، مهم، تذكر، إستيعاب) والتعليم في الجامعة يتطلب مهارات تفكير عليا (تحليل، نقد، تركيب، تطبيق،تقييم،.. الخ) وبشكل العام فإن الطلبة الذين يأتون من خلفية الحفظ يعتبرون أن الجامعة هي إمتداد للمدرسة التي تقوم على مبدأ الحفظ من أجل الإمتحان والحصول على العلامة من أجل النجاح في أغلب الاحيان. تحاول الجامعات العمل بشكل حثيث على تطوير قدرات الطلبة على التقييم الذاتي وأن لا يُعتمد الإمتحان كطريقة وحيدة لتقييم الطلبة فقد يكون الإمتحان أحد مركبات العلامة ولكن ليس كل التقييم. يوجد نجاحات وإخفاقات ومد وجزر في تغيير طريقة تفكير الطلبة، لكن يوجد محاولات جادة لتقديم نموذج مختلف عن إطار التعلم الذي كان الطلبة يتلقوه داخل المدرسة والعملية شمولية مرتبطة بجميع نواحي الحياة (البيت والمدرسة والجامعة والمجتمع). ربما عملية التطوير برمتها تحتاج إلى المزيد من الوقت والجهد للوصول إلى إمتلاك الطلبة للكفايات المعرفية بشكل مرضي.

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث:

بناءً على ما تقدم يعتقد الباحث أنه يجب أن يكون دور المدرس الجامعي دور توجيهي وإرشادي لمصادر المعرفة ويقوم الطلبة بتوظيف المعرفة في حياتهم العلمية والعملية، وأن تعمل الجامعات على تطوير إستراتيجيات التدريس التي تساعد على بناء الكفايات المعرفية التي يحتاج اليها الطلبة لدخول سوق العمل، وتحتاج الجامعات أيضاً إلى تطوير المناهج التعليمية للوصول إلى طالب يستطيع أن يفسر ويحلل ويتستنج وقادر على حل المشكلات. كما يعتقد الباحث أن تبنى نهج التعليم الذاتي بحيث يقوم الطالب بتعليم نفسه بنفسه مهم في زيادة الكفايات المعرفية للطالب.

● الكفايات الشخصية والحياتية:

أظهرت نتائج (الدراسة النوعية) تحليل إجابات الخبراء التربويين على سؤال المقابلة الثاني(الجزء المتعلق بالكفايات الشخصية والحياتية) أنه يوجد نقص في توفر الكفايات الشخصية والحياتية لدى الخريجين من حيث مهارات الإتصال والتواصل، مهارات التفكير الإبداعي، القدرة على إيجاد الحلول الإبتكارية للمشكلات، الإشتراك بالأنشطة والفعاليات والندوات والدورات التدريبية، يوجد تفاوت كبير بين قدرات الخريجين من حيث توفر السمات القيادية.

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع ما أشارت إليه تقارير الشركة العالمية المتخصصة في التوظيف بيت. كوم (2015) إلى أن المهارات الشخصية ومهارات الإتصال والتواصل والشخصية القيادية ومهارات التفكير الإبداعي ومهارات إدارة الوقت هي من أهم 10 مهارات يبحث عنها أصحاب العمل في المتقدمين للشواغر المعلن عنها والتي يجب تضمينها في السيرة الذاتية للمعلم:(التفكير النقدي، الصبر، الإتصال والتواصل، التنظيم العمل المنظم،التفكير التخيلي، القيادة، العمل بروح الفريق الواحد، إدارة الوقت، المهارات التكنولوجية، حل الصراع).

وإنفقت نتائج هذه الدراسة مع ما ورد في دليل التوظيف 2021 (2021) Indeed أن المعلم يحتاج إلى مزيج من المهارات الصلبة والناعمة التي تتعلق بإنشاء خطط الدروس، وإرشاد الطلبة، والعمل مع المسؤولين وأولياء الأمور.

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الدلو(2017) التي أظهرت وجود فجوة بين كفايات خريجي الجامعات ومتطلبات سوق العمل، وأن هناك العديد من الكفايات الشخصية والمهنية التي يجب على الطلبة والخريجين الجامعيين إكتسابها خلال سنوات الدراسة في الجامعة، وكذلك إنفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عبيد وجاسم (2021) التي أظهرت ضعف إمكانات المعلمين قبل الخدمة وفي اثنائها فيما يخص إدارة التعليم الفعال والإبداعي.

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني:

ذكرت الرمحي (2023) على موقع شبكة اليونسكو العربية للتعليم أن التعليم الرامي إلى إحداث التحول ينبغي أن يساعد التعليم الرامي إلى إحداث التحول لدى الطلاب على إدراك قدراتهم الشخصية والإجتماعية لقيادة التغيير الإيجابي وإيجاد حلول مبتكرة للمسائل الملحة.

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث:

يعتقد الباحث أن قلة الرغبة في التعلم الذاتي على الرغم من أن مصادر التعلم متوفرة وسهل الحصول عليها من خلال التطورات التكنولوجية فالتعليم الذاتي يساعد على حل المشكلات بطرق إبتكارية يعتمد على اسلوب التدريس، فإسلوب التدريس الذي يعتمد على "نص وكتاب محدد" لا ينتج إبداع في حل المشكلات بطرق إبتكارية، وإنما عند طرح مشكلات محددة ويعمل الطلبة على تشخيص المشكلة وتحليلها

وإيجاد عدة بدائل وإختيار الحل الأفضل هذا كله يُنمي قدرات الطلبة على حل المشكلات والمشاركة الجماعية لحل المشكلة وهذا توجه عالمي في أساليب التدريس الحديثة.

ويعزو الباحث تفسير هذه النتيجة أنه قد يعود لأن المهارات الشخصية والحياتية تعتمد إلى حد كبير على البيئة الجامعية والبيئة الصفية وإلى أي مدى تكون البيئة خصبة للنقاش والحوار وللجدل وللإختلاف وللرأي والرأي الآخر، هذا كله يعمل على تطوير الشخصية. مقياس التطور الشخصي للخريج يعتمد على الثقة بالنفس والقدرة على تكوين فلسفة تربوية قادر على الدفاع عنها وتبريرها، تعتبر مهارات الإتصال والتواصل من أهم عناصر نجاح الخريج في عمله أو حياته مثل مهارات العرض والتقديم (presentation skills) والعمل ضمن فريق عمل (team member) وحضور ندوات وورش عمل التي تُقدم من خبراء من سوق العمل الفلسطيني والأجنبي فهي جميعا تساعد على بناء شخصية الطلبة وتنمية الجوانب الإنفعالية والعاطفية عند الطلبة وتعمل على تقوية العلاقات مع سوق العمل. قد تفسر هذه النتيجة على أن أنظمة التعليم لديها تحديات كبيرة في إنتاج المعرفة وليس إستهلاك المعرفة وبالتالي هناك قلة من الخريجين المبدعين وهذا دور الكل، المدرسة والجامعة والمجتمع ان يكون بيئة خصبة وحاضنة للإبداع وأن تتحول الأبحاث ونتائجها إلى الواقع العملي ويتبناها جميع الأطراف الفاعلة سواء الحكومة أو القطاع الخاص وهنا تنتج معرفة جديدة، فلا يزال الإستثمار بالبحث العلمي قليل ويوجد تحدي آخر هو العبء الأكاديمي الثقيل على المدرسين الجامعيين مما يحد من قدرتهم على إجراء البحوث وإثراء إنتاج المعرفة، وربما يعود ذلك لقلة قيام الطلبة بنشاط اثنائي للمادة التعليمية المشروحة وربطها بالواقع وهذا يعطي مجال للنقاش والحوار مما يعمل على تقوية شخصيات الطلبة، ولكن هذه الإستراتيجيات في التعليم تحتاج إلى وقت طويل وجهد كبير لإكساب الطلبة مهارات حل المشكلات بطرق إبتكارية.

• الكفايات التكنولوجية

أظهرت نتائج (الدراسة النوعية) تحليل إجابات الخبراء التربويين على سؤال المقابلة الثاني(الجزء المتعلق بالكفايات التكنولوجية) أن الخريجين يمتلكون مهارات الحاسوب الأساسية بشكل مقبول، يوجد ضعف في توفر الكفايات التكنولوجية لدى الخريجين من حيث مهارات البحث والوصول الى المعلومة الصحيحة والدقيقة عبر الإنترنت، التعليم الإلكتروني يحتاج إلى تحسين وتطوير. يوجد تفاوت بين قدرات الخريجين التكنولوجية من حيث توظيف التكنولوجيا في التعليم، توظيف التكنولوجيا في العرض والتقديم.

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع ما ذكره التقرير السنوي للمنتدى الاقتصادي العالمي للعام 2020 (World Economic Forum (2020) بعنوان توقعات ثورية في سوق العمل للأعوام 2020-2025 " أشار إلى أنه بالتزامن مع التقدم التكنولوجي الهائل والمتسارع سيكون هناك تغييرات في المهارات المطلوبة لسوق العمل، وحسب تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي، من المتوقع أن يحتاج نصف العاملين إلى صقل مهاراتهم أو إعادة التأهيل للسنوات الخمس بين 2021 إلى 2025. كما جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع أن المهارات التكنولوجية هي من أهم المهارات يجب تضمينها في السيرة الذاتية للمعلم وذلك بحسب متطلبات موقع التوظيف الإلكتروني (Indeed,2021) دليل التوظيف للمعلم 2021 .

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الباحثون عطير، وشرباتي، والرمحي، وشاهين(2023) Iter, Sharabati-Shahin, Ramahi & Shahin (2023) بعنوان سياسات مقترحة في ضوء الإجراءات التي تتبناها الجامعات الفلسطينية في حالات الطوارئ أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الجامعات لم تكن مستعدة بشكل كافٍ للتعليم الإلكتروني حيث لم تكن هناك خطط وسياسات واضحة ومتكاملة.

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة سيرنفاس وسوريش وإيتهاال SRINIVAS, KUMAR & AITHAL(2015) التي أظهرت أن الكفايات التكنولوجية هي من أهم المجالات التي يجب التركيز عليها في التخطيط الاستراتيجي للجامعات لتحقيق رؤية الجامعات للعام 2025.

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة جراتون (2011) Gratton من جامعة لندن للاعمال التي أشارت ألى أن التكنولوجيا ستكون واحدة من أهم 10 اتجاهات ستحدد متطلبات سوق العمل 2025.

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني:

ذكرت عفونه (2022) أنه بعد مرور ثلاث سنوات على البدء الفعلي بتجربة التعليم الإلكتروني يوجد بعض المساقات تعلم بشكل كامل الكترونيا من خلال نظام موديل (model) والمساق كله مبني على التكنولوجيا والمحتوى والأنشطة والمهام كل ما يتم على النظام موديل ويتم عمل غرفة صفية كاملة من

خلال محاضرة او ندوة الكترونية يشارك الجميع بها بالنشاط والحوار والنقاش من خلال المنصة الإلكترونية ومدى التطور يسير باتجاه صاعد.

ذكر عباس (2022) أن الإستبانة وجهت للخريجين ما بين الأعوام (2010-2022) بمعنى وجود جيلين من الخريجين الذين قامو بلإجابة على الإستبانة فالجيل الأقدم بالتخرج لم يمارس إستخدامات التكنولوجيا بالشكل الجيد، أما الجيل الجديد فهو أكثر إستخداما للتكنولوجيا خصوصا بعد جائحة كورونا وما رافقها من التعليم الإلكتروني، لذلك يوجد مستوى جيد في قدرة الخريجين من الجيل الجديد على إستخدام التكنولوجيا فتوظيف التكنولوجيا في التعليم مهم جداً، ويوجد مستوى جيد في القدرة على إستخدام مهارات الحاسوب الأساسية عند الجيل الجديد فلا يوجد مشاكل تكنولوجية مع الطلبة وانما الطلبة يقوموا بحالات كثيرة بمساعدة المدرسين في الجانب التكنولوجي وأصبحت التكنولوجيا في التعليم جزء أساسي، وكما يلاحظ إستمتاع الطلبة بإستخدامات التكنولوجيا ولا تعتبر حمل ثقيل بالنسبة لهم بل تعتبر لديهم تحدي ويستطيعوا أن يحققوا إنجازات في المجال التكنولوجي.

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث:

يعتقد الباحث أن الجامعات تحاول توفر بنية تكنولوجية (بنية تحتية الكترونية) كما تم رقمنة بعض مساقات وبرامج أكاديمية كاملة وجاري العمل على رقمنة جميع المساقات الاخرى، وتم عمل تجارب على التعليم الإلكتروني لهذه المساقات قبل إعتماها الكترونيا بشكل نهائي، وخلال السنوات القادمة سيتم العمل على تبني التعليم المدمج الواجهي والإلكتروني بشكل كامل (التعليم المهجن). والعمل منظم ومستمر على تحسين قدرات الطلبة على الإستخدامات المتعددة على التطبيقات التكنولوجية المختلفة.

ويعزو الباحث إلى أن الأسباب التي جعلت قدرات الطلبة على البحث والوصول إلى المعلومة عبر الإنترنت محدودة ربما تعود إلى أن البحث العلمي الذي لم يتأهل بعد ليصبح من أجل إنتاج المعرفة، مع أنه يوجد لدى الطلبة محاولات وإرهاصات ولكن الأمر يحتاج إلى تغيير النمطية في التعلم والتعليم، والإبتعاد عن أنماط التعليم التقليدية والتحول إلى الطالب المتعلم الباحث الذي يستطيع حل المشكلات القادر على الخوض في مصادر المعرفة ويقراً ويكتب ويلخص وينقد بطريقة مختلفة، لايزال الطلبة يحتاجون إلى المزيد من العمل على إكتساب هذه المهارات حتى يتعودوا على ممارستها وتكون جزء من حياتهم الجامعية والمهنية مستقبلاً.

كما يعتقد الباحث أن التعليم الإلكتروني يحتاج الى المزيد من التطوير والتجويد والتقييم مع أن نظرة الطلبة إتجاه التعليم الإلكتروني قد تغيرت نحو الإتجاه الإيجابي.

• مهارات القرن الحادي والعشرين

أظهرت نتائج (الدراسة النوعية) تحليل إجابات الخبراء التربويين على سؤال المقابلة الثاني(الجزء المتعلق بمهارات القرن الحادي والعشرين) أنه يوجد ضعف في إمتلاك مهارات القرن الحادي العشرين لدى الخريجين من حيث (إعداد خطط دراسية إبداعية، الأنشطة المنهجية واللامنهجية بسبب الأعداد الكبيرة للطلبة في الصف، العمل ضمن فريق واحد، إدارة الوقت و تنظيم المهام، تحمل ضغط العمل، إدارة النقاش والحوار و تقبل الرأي والرأي الآخر، مهارات التفكير النقدي والتأملي، تحمل المسؤولية.يوجد تفاوت بين قدرات الخريجين على إكتساب مهارات القرن الحادي العشرين من حيث الإلمام الواسع في المعارف الجديدة والتطورات العلمية، القدرة على المرونة والقدرة على التكيف والتأقلم).

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع ما ورد في كتاب " تدريس مهارات القرن الحادي والعشرين (أدوات عمل) للكاتب الجيوسي (2014) أن معلم القرن الحادي والعشرين يجب أن يكون معلم) مثقف، مبدع، متأمل)، وإلا كيف سيزود الطلبة بهذه المهارات ان لم تكن قد أصبحت جزءاً من سلوكه وتدرسه اليومي العادي؟ لقد أصبحت الحاجة ملحة إلى أن تكون مؤسسات إعداد معلمين والمناهج مستندة إلى مهارات القرن الحادي والعشرين.

كما جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع ما ذكرته شاكرا(2020) في مقال لها حول معلم القرن الحادي والعشرين أنه ينبغي عل المعلم ان يمتلك مهارات معلم القرن الحادي والعشرين وهي(تحمل المسؤولية والعمل ضمن فريق العمل والمرونة والتكيف، مهارات الإتصال والتواصل،الإبداع والتطلع الفكري، التفكير النقدي والتفكير المنظم، المهارات التعاونية والشخصية، التوجيه الذاتي).

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Sulaiman and Siti(2020) أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية وإيجابية بين كفايات المعلمين المهنية ومهارات القرن الحادي والعشرين، النتائج تتنبأ أيضا بان

السمات الشخصية والتعليم والمهنية والمعلومات وتكنولوجيا الإتصالات، وكذلك الإدارة المدرسية والتنمية، من العوامل المهمة في الوصول إلى مهارات القرن الحادي والعشرين. اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة زيد (2021) التي أظهرت نتائجها أن الدرجة الإجمالية لإمتلاك طالبات قسم النفس بكلية التربية لمهارات القرن الحادي والعشرين درجة مرتفعة، حيث جاءت بالدرجة الأولى محور الحوار والإتصال يليه محور الثقافة الرقمية، وأخيراً محور الإبداع والإبتكار.

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني:

ذكرت اسليم (2022) أن مهارات القرن الحادي والعشرين تتضمن المرونة والتكيف وهذه متفاوتة بين الطلبة ولكن المرونة تزداد لدى الطلبة في السنة الرابعة لان الطلبة مروا بتجارب كثيرة. المرونة تنتقل من المدرس الى الطالب المعلم، لكن ينصدم الطلبة المعلمين في الواقع غير المرن الموجود في المدرسة وخصوصا الادارة المدرسية والمعلمين ويتحمل الطالب المعلم المسؤولية ايضا في ضعف المرونة والتكيف والمرونة ضعيفة بسبب عدة عوامل منها: النمط الاداري للادارة المدرسية، النمط الجامد التقليدي لبعض المعلمين، البيئة المدرسية، الطلبة انفسهم، النظام التعليمي، تعليمات مثال: ممنوع الضرب ، ممنوع المحاسبة على السلوك داخل المدرسة فقد تكون المرونة الزائدة قد تؤدي الى التسبب ولكن ما يضعف الامور هو النمط الاداري للادارة المدرسية.

ذكر فتيحة (2022) أنه يوجد ضعف في ادارة الوقت بالشكل الصحيح لدى قسم كبير من الطلبة وعلى ما يبدو ان هذه المشكلة مشكلة الجيل بأكمله فهو يسير بالاتجاه العشوائي غير المنظم والخلل بادارة الوقت موجود في البيت والمدرسة والجامعة والمجتمع فهذا النقص شمولي.

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث:

يعتقد الباحث أنه يوجد ثورة في العلم والتكنولوجيا في العشرين سنة الأخيرة ومهارات القرن الحادي والعشرين إحدى متطلبات هذه الثورة العلمية، فأصبح التعليم يحتاج إلى أن يركز أكثر على المهارات فهو يُغيّر إطار عام التعليم وتعد هذه المهارات مهمة وينبغي وجودها ضمن محتويات البرامج الأكاديمية ولكن الأهم من ذلك إلى أي مدى يقوم الطلبة بتطبيق هذه المهارات سواء من خلال المواد التعليمية او من خلال الحياة الجامعية والأنشطة المنهجية واللامنهجية.

ويعزو الباحث أنه ربما تعود أسباب ضعف هذه المهارات إلى إستراتيجيات التدريس والتقويم التقليدية، فكليات التربية تحتاج إلى تطوير نماذج تقييم كيفية وكمية التي تعمل على تطوير وتقييم مهارات التفكير

الناقد والتحليل والحالات العملية (case study)، وقد تعود أسباب الضعف هذه إلى نقص المعارف الشاملة والواسعة والحديثة التي يحتاج إليها المعلم فهو يحتاج إلى عدة أنواع من المعارف (معرفة المحتوى، معرفة طرق التعليم، معرفة طرق التقييم، السياق المدرسي والمجتمعي، معرفة مصادر التعلم، معرفة المنهاج، معرفة المتعلمين مثل صعوبة التعلم الفروق الفردية للمتعلمين وكيفية تكييف المنهاج)، وقد تعود أسباب الضعف هذه إلى نقص المشاركة في الأنشطة اللامنهجية مثل المؤتمرات والندوات واليوم التربوي المفتوح و يوم التوظيف فهو مهم لتنمية مهارات التفكير النقدي والتأملي لديهم، وربما تعود أسباب ضعف القدرة على العمل ضمن فريق لنقص الرغبة في التعاون مع بعضهم البعض مهم، ولنقص مهارات الذكاء الإجتماعي والذكاء العاطفي فهي مهمة للنجاح في العمل والحياة أيضاً ، ولقلة التفكير الجماعي والتخطيط الجماعي وفهم توزيع الأدوار في فريق العمل، وضعف مهارات إدارة الوقت و تنظيم المهام وتحمل ضغط العمل، وضعف القدرة على العمل ضمن فريق يقلل من مهارات النقاش والحوار وإبداء الرأي وتقبل الرأي الآخر والتفاعل مع بعضهم البعض، فهذه المهارات مطلوبة للتعامل مع التلاميذ وزملاء العمل والمجتمع في المستقبل. وربما تعود أسباب ضعف القدرة على تحمل المسؤولية لأن الأجيال الحالية من الطلبة يُلاحظ لديهم قلة الشعور بالالتزام وتحمل المسؤولية وقلة في الانتماء. كما يعتقد الباحث أن ضعف الرغبة في التعلم الذاتي والتعلم المستمر مدى الحياة لدى الطلبة قد يفسر لضعف قناعة الطلبة بأن التعليم هو جزء من التطور ويجعل الإنسان أكثر فهماً وافتتاحاً على الحياة.

• كفايات التدريب العملي الميداني(التربية العملية)

أظهرت نتائج (الدراسة النوعية) تحليل إجابات الخبراء التربويين على سؤال المقابلة الثاني(الجزء المتعلق بكفايات التدريب العملي الميداني) أنه يوجد ضعف في كفايات التطبيق العملي لدى الخريجين من حيث التطور المهني، التعلم الذاتي المستمر(مدى الحياة)، تنظيم وإدارة التدريب العملي(التربية العملية). يوجد تفاوت بين قدرات الخريجين على التطبيق العملي من حيث توظيف المعلومات والمعارف النظرية إلى تطبيقات عملية، تنظيم الموقف التدريسي وفق إحتياجات المتعلمين، إدارة الموقف الصفي، إستراتيجيات التدريس، إستراتيجيات التقويم الصفي الحديثة، تجويد عمليات التخطيط والتنفيذ والتقويم وفق معايير الجودة المعتمدة، أخلاقيات مهنة التعليم متوفرة بشكل جيد لدى الخريجين.

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع أهداف برنامج التربية العملية في جامعة قطر (2022) الذي يهدف إلى ضمان تهيئة طلبة كلية التربية في تنفيذ ساعات التدريب الميداني بنجاح و في بيئات تعليمية متميزة من خلال كادر تعليمي متميز وشراكة وثيقة مع الميدان التعليمي، ونظام إشراف واضح ومتطور يقوم على أساس الاستخدام الأمثل لنتائج التغذية الراجعة في دعم تعلم الطلبة. كما جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع أهداف ورسالة برنامج تعليم اللغة الإنجليزية في جامعة بيرزيت (2022) المبني على الأمور التالية:

- الرسالة: إعداد معلمين أكفاء ومدربين جيداً للعمل لتدريس الصفوف من الأول وحتى العاشر الأساسي تخصص تعليم اللغة الانجليزية، بما ينسجم مع رسالة الجامعة التي تهدف إلى خدمة المجتمع المحلي.
- الأهداف: إعداد معلم يمتلك ثقافة عامة بالإضافة إلى تمكنه من المعرفة في مجال تخصصه، إعداد معلم يمتلك مهارات تعليمية عامة، وأيضاً في مجال التخصص، إعداد معلم يمتلك قيماً واتجاهات ايجابية ويلتزم بتعليم جميع الطلبة، ويعمق انتمائهم للثقافة العربية والإسلامية والإنسانية، إعداد معلم يتعلم من خبرته ويتطور مهنيّاً من خلال التقييم الذاتي ومن خلال العمل مع معلمين آخرين لتكوين مجتمع من المتعلمين، وإعداد معلم يمتلك القدرة على التعامل مع طلبته نفسياً واجتماعياً وتربوياً، كما يمتلك المهارات اللازمة لإدارة وتنظيم الصفوف وحل المشكلات.

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة رضوان والدغدي (2016) التي دعت إلى الاستفادة من خبرات الدول الأجنبية في تطوير برامج لإعداد المعلم الدولي في مصر تلبي إحتياجات بيئة التعليم الأجنبي والدولي في مصر والوطن العربي.

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة المعمرى،المسروري والعلوي (2021) التي أظهرت نتائجها أن درجة التزام معلمي الدراسات الإجتماعية بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة جنوب الشرقية بلغت 3.66 أي بدرجة كبيرة

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني:

أشار عمران وحباب وسعافين(2017) في الكتاب المرجع للتربية العملية، على أنه يُتوقع من الطالب المعلم بعد إتمام برنامج التدريب العملي الميداني (التربية العملية) كاملاً في نهاية السنة الرابعة أن يتقن مجموعة من الكفايات الذهنية و الكفايات التخصصية والكفايات الإنتقالية والتحويلية.

ذكر فتيحة (2022) أنه ليس من المهم التركيز على عدد الحصص التدريسية المطلوبة ولكن ما يهم هو نوعية التدريس فتدريس (10) حصص نوعية أهم بكثير من تدريس (30) حصة مكررة وبالإضافة إلى وجود تغذية راجعة من المشرف الأكاديمي (monitor) والمعلم المتعاون وهل يقوم الطالب المعلم بالتغيير والتطور في الحصة التالية وهكذا يتم تلافي الأخطاء التي ارتكبها في الحصص السابقة، وكيف يعمل على تطوير ذاته وشخصيته وثقته بنفسه بإدارة الصف، وكيف يدير العملية التعليمية، وكيف يُقيم المعارف، وكيف يطرح الأسئلة، كيف يعمل على تفعيل الإتصال والتواصل مع التلاميذ، فجميع هذه المهارات يجب أن يعمل عليها بشكل مختلف عما يجري حالياً. لا يقوم الطالب المعلم بمراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في الصف بالشكل المطلوب وحتى المعلمين العاديين لا يزالو بالصف عاديين وتقليديين على الرغم من أن هؤلاء المعلمين مُعدين لتعليم الطالب الذي يقع بالوسط ويقصد بذلك أنهم غير معدين للتعامل مع الطالب المقصر أو الطالب الذي لديهم صعوبة بالتعلم أو حتى الطالب الموهوب، بدأ يوجد اهتمام بصعوبات التعلم لكن لا يوجد برامج تهتم بالطلبة الموهبين وتعمل على تطوير الإبداع لديهم، ربما زيادة أعداد الطلبة داخل الصفوف لا يتيح للمتعم أن يتعلم بالشكل الكافي، يوجد في بعض الصفوف (50) طالب وفي حالة الأعداد الكبيرة عادة لا يمكن للمعلم أن يُراعي الفروق الفردية بين الطلبة لكي يُعطوا حقهم بالتعليم.

ذكر شماسنة (2022) أن كليات التربية تحتاج إلى تطوير سياقات التربية العملية الكيفية وليس الكمية فقط (عدد الساعات التدريبية للطالب المعلم) والعمل على التوسع كمياً وكيفياً بالتربية العملية بحيث يبدأ الطالب المعلم بالتربية العملية من السنة الأولى في الجامعة والذهاب إلى المدرسة الشريكة من الفصل الأول والثاني وأن يرافق الطالب المعلم المشرف الأكاديمي أو استاذ المساق في الحصة التدريسية وهذا النموذج المتطور يمارس في بعض الدول الأخرى إلا انه لا يمارس في جميع الجامعات في فلسطين حالياً، وبهذا يكون دوام الطالب المعلم منظم وتحت رقابة المشرف الأكاديمي المباشرة ويكون التدريب العملي على مراحل يبدأ بالمشاهدة ثم التعليم الجزئي ومن ثم تعليم كلي، وبمرحلة أخرى يعمل الطالب المعلم مع التلاميذ بشكل فردي ويتطور أداء الطالب المعلم عندما ينفذ خلال هذه المراحل المتتالية بحث يكون الطالب المعلم جاهز للتعليم مع نهاية السنة الرابعة، وبهذا النموذج للتربية العملية يكون أفضل من النموذج المعمول به حالياً لذلك تحتاج الجامعات إلى تطوير التربية العملية.

ذكرت الرمحي (2022) أن الطلبة المعلمين يتدربون على طرق القياس والتقويم نظريا من خلال مساق " القياس والتقويم" يتدربون عمليا من خلال مساقات التربية العملية وكذلك من خلال مساقات التعليم التخصصي ويوجد بعض المهارات الابداعية لدى بعض الطلبة المعلمين ويلاحظ ذلك من خلال التغذية الراجعة للمدارس الشريكة.

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث:

يعتقد الباحث أن المعلم يحتاج دائما إلى تطوير مهني لذلك من المهم توجيه وتشجيع الطلبة على أن يستمروا بتطوير أنفسهم بعد التخرج فالمعلم مثل الطبيب فالطبيب الذي يتابع مهنيا ويواكب التطور العلمي التي ضمن تخصصه فلانه لا يستطيع ان يتقدم مهنيا وكذلك بالنسبة للمعلم فالمعلم الذي سيبقى يعمل ما تعلمه قبل 10 سنوات فإن هذا المعلم بعد معلم خلف التاريخ، ربما المعلم يحتاج إلى أن يشارك في دورات ومؤتمرات وينشر أبحاث ويطلع على كتب في مجال تخصصه وان يعرف كل ماهو جديد وذلك من اجل يتطور ذاتيا، على أن يحفز معنويا وماديا على هذه الإنجازات.

ربما تعود الأسباب لأن المتابعة للطلاب المعلم غير منظمة بالشكل الكافي من ناحية مرافقة ومتابعة المشرف الأكاديمي والحصول على التغذية الراجعة من قبل المعلم المتعاون أو الطالب المتعلم ولا حتى من المشرف الأكاديمي.

ويعزو الباحث أن أسباب هذه النتيجة ربما تعود إلى عدم وجود خطة عمل منظمة ومحددة الأدوار والمسؤوليات ومرتبطة بإطار زمني محدد مسبقا، ولا تغطي جميع الفصول الدراسية (8) فصول دراسية خلال الأربع سنوات دراسية في معظم الجامعات ، مع عدم وضوح آلية التقييم.

2. مناقشة الإجابات عن سؤال الدراسة النوعي الثاني: هل إستطاعت الخطة الإستراتيجية القطاعية

للتعليم العالي والبحث العلمي 2021-2023، تحقيق الهدف الإستراتيجي الأول: تحسين جودة ونوعية مخرجات التعليم العالي حيث تضمن الهدف التوفيق بين التخصصات ومهارات الخريجين واحتياجات سوق العمل؟ وكيف؟

أظهرت نتائج الإجابات على سؤال الدراسة النوعي الثاني أن الخطة الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي لم تكن واضحة المعالم وبنالي الخطة الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي قد حققت بعض الأهداف بشكل جزئي في بعض المجالات، القدرة على تحقيق الأهداف الإستراتيجية يحتاج إلى أمرين رئيسيين وهما

الإمكانات المالية والبشرية والقدرة على إستيعاب سوق العمل للخريجين وهي غير متوفرة بالشكل الكافي. يتم تقييم نتائج الخطة الإستراتيجية بشكل سنوي.

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع أن التخطيط الإستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي هو أحد متطلبات الإعتماد المؤسسي الرئيسية المتعلقة برسالة وأهداف المؤسسة التعليمية وفق معايير إعتماد مؤسسات التعليم العالي والبرامج الأكاديمية في المملكة العربية السعودية 2018 هيئة تقويم التعليم والتدريب (2018).

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة:

إتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة سيرنفاس وسوريش وايتال SRINIVAS, KUMAR & AITHAL (2015) حول التخطيط الإستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي التي أظهرت نتائجها أن أحد أهم المجالات التي يجب التركيز عليها في التخطيط الاستراتيجي للجامعات هي: البرامج الأكاديمية في الكلية من حيث القوة والإمكانات، يعكس عدد ونوعية برامج الكلية قوة تعليم الجامعة، وكل برنامج مع مجال وظيفي من التخصص وأن تكون عقليه البحث المستمر والتحسين هو السمة المميزة لأعضاء هيئة التدريس.

إختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة اليازوري وآخرون (2012) التي أظهرت نتائجها أن تضمين التخطيط الإستراتيجي في الجامعات بنوداً تتعلق بالخريج الجامعي كانت متدنية، بينما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن تحسين كفايات الخريج جزء مهم من الخطط الإستراتيجية للجامعات و الخطة الإستراتيجية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي.

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني:

ذكر بصري (2022) أن الخطة الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي للاعوام (2021-2023) تضمنت العديد من الأهداف الإستراتيجية التي تؤكد على أهمية كفايات العنصر البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

الخطة الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وضعت ضمن طموح كبير جداً لإعادة صياغة منظومة التعليم لكن ربما المشكلة المعتقد أنها حدثت وتسببت في عدم تحقيق الخطة الإستراتيجية لجميع أهدافها الطموحة قد يكون بسبب عدم تراكمية الإنجاز، لأنه أي خطة إستراتيجية لا تستخدم مبدأ التراكمية

في الانجاز قد تسبب مشكلة حقيقية بضعف الإنجاز، بمعنى أن الخطة قد تسير في حلقة مفرغة وبالتالي كل شخص جديد يأتي لا يكمل ما بدأ به الشخص الذي سبقه دائماً ولكن يبدأ بالبناء من جديد، وهكذا، وكان هذا أحد أهم الأسباب التي أضعفت الإنجاز.

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث:

بناءً على ما تقدم يعتقد الباحث أنه ربما تعود أسباب عدم تحقيق جميع أهداف الخطة الإستراتيجية أنه عند إعداد الخطة الإستراتيجية يتم الاستماع إلى رأي فريق من خبراء و مقيمين وإلى وجهات نظر دولية وليس فقط فلسطينية ولكن ربما لا يتم متابعة تقييم هؤلاء الخبراء لسير تنفيذ هذه الخطة ومدى النجاحات والإخفاقات للخطة. وربما تعود أسباب التحقيق الجزئي لأهداف الخطة الإستراتيجية في بعض المجالات بناءً على نتائج التقييم السنوي للخطة، لأن الخطة لم تكن واضحة المعالم وكانت تحتاج إلى مزيد من العمل.

ويعزو الباحث تفسير هذه النتيجة يمكن أن يعود لضعف الإمكانيات المالية والدعم المالي المقدم لفلسطين لأسباب سياسية في السنوات الأخيرة.

ويعزو الباحث تفسير هذه النتيجة يمكن أن يعود لعدم وجود خطة تنفيذية للخطة الإستراتيجية التي يجب أن تحتوي على مؤشرات ذكية (محددة، وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وواقعية ولها إطار زمني محدد) وأن توجد أدوات ووسائل للتحقق تدل على نجاح الخطة مثل التقارير والإحصائيات مثل نسبة للخريجين وغيرها.

كما يعتقد الباحث أنه يوجد يوجد مسؤولية مشتركة بين المدراس والجامعات حول النقص في إرفاد سوق العمل بالمهارات المطلوبة، و يجب أن لا نحمل طرف المسؤولية ونعفي الطرف الثاني من المسؤولية، لأن التعليم العام والتعليم العالي يُعد حالة متكاملة لا يمكن أن نفصل بينهما ولكن شكل حوكمة الأنظمة مختلف يجب أن تنفصل التربية والتعلم عن التعليم العالي في الصورة المفاهيمية والتطويرية.

كما يعتقد الباحث أن الجامعات لا تعمل بالشكل الكافي والشامل والمتطور على تطوير نوعية جميع البرامج الأكاديمية التي تقدمها فالأصل أن تكون مخرجات البرامج الأكاديمية مخرجات ملائمة وأيضاً أن تفعل المدارس كل ما يجب من أجل أن تطور نوعية التعليم فيها فالمفروض العمل على خطين متوازيين وليس على خط واحد فقط.

3. مناقشة الإجابات عن سؤال الدراسة النوعي الثالث: ما أهمية إحتياجات سوق العمل في الميدان التربوي لخريجي البرامج الأكاديمية لأن تكون من ضمن معايير وآليات إعتداد البرامج الأكاديمية من قبل الهيئة الوطنية للإعتداد والجودة؟

أظهرت نتائج إجابات الخبراء التربويين عن سؤال المقابلة الثالث أن آليات ومعايير إعتداد البرامج الأكاديمية تتطلب أن تقوم الجامعة مقدمة طلب الإعتداد بدراسة متطلبات سوق العمل، تحتاج الجامعات أن تعمل على إستحداث برامج أكاديمية جديدة وتطوير وتحديث برامج أكاديمية قائمة تتسجم مع التطورات العملية والتكنولوجية وتلبي إحتياجات سوق العمل المستقبلية. لا يوجد في معايير الإعتداد الفلسطينية هذا المستوى المتقدم من معايير الإعتداد الأمريكية المتعلق بتقديم دليل قوي على أن خريجي مؤسسة التعليم هم معلمين أكفاء ومهتمين بالتعليم .

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

إختلفت نتائج هذه الدراسة عن ما ورد في معايير المستوى المتقدم لمعايير مجلس إعتداد إعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية للعام 2022 (Council for the Accreditation of Educator Preparation Standards CAEP,2022) ، حيث إنطلقت معايير CAEP للإعتداد على المستوى المتقدم ومكوناتها من مبدئين أساسيين:

1. يجب تقديم دليل قوي على أن خريجي مؤسسة التعليم هم معلمين أكفاء ومهتمين بالتعليم.
2. يجب ان يكون هناك دليل قوي على أن مؤسسة التعليم مقدمة الخدمة لديها القدرة على خلق ثقافة الأدلة وإستخدامها للحفاظ على جودة البرامج المهنية التي يقدمونها.

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة المحيا (2020) التي أظهرت نتائجها إنخفاض المعايير الخاصة لإعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية مقارنة بمعايير الإعتداد الأمريكية. إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة عبيد وجاسم (2021) التي أظهرت نتائجها عدم تضمين معايير الإتجاهات العالمية الحديثة في برامج الإعتداد المهني للمعلمين في العراق.

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني:

ذكر اشتيوي (2022) أنه لا يمكن عمل خطة برامج أكاديمية نموذجية تضاهي ما هو موجود في الدول المتقدمة و قابلة للتحقيق بشكل كامل وتلبي متطلبات سوق العمل في فلسطين والخارج في ظل أوضاع

سياسية غير ثابتة في سوق فلسطين غير المستقر فهو يُعد سوق (مشوّه) وسوق ضعيف جداً لتوظيف الخريجين بحكم الوضع السياسي بسبب الإحتلال الإسرائيلي، وبحكم ضعف الإمكانيات المادية والبشرية.

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث:

بناءً على ما تقدم يعتقد الباحث أن الجامعات تسير في ببطء لإعتماد برامج جديدة وتطوير وتحديث البرامج الموجودة، فإستبدال هذه البرامج يعتبر ظاهرة صحية وتحتاج إلى دراسة الواقع الإقتصادي والجغرافي والديمغرافي بحكم الوضع السياسي.

كما يعتقد الباحث أن الجامعات تعيش حالة من التنافس في إعتماد برامج جديدة وليس التكامل والتعاون فيما بينها، بشكل عام يعتبر التنافس بين الجامعات ظاهرة صحية جيدة، لذلك ينبغي أن ترفع الجامعة من مستوى البرنامج لتنافس بشكل أفضل.

يرى الباحث أنه يجب أن يكون لدى الجامعات إرشاد وتوجيه أكاديمي أفضل للطلبة وأولياء الأمور وإعطاء فكرة عامة عن البرامج الأكاديمية والتخصصات مسبقاً قبل التسجيل بأي برنامج.

4. مناقشة الإجابات عن سؤال الدراسة النوعي الرابع: هل ساهمت الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية في تطوير البرامج الأكاديمية التي تلبى متطلبات العمل في الميدان التربوي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، ولاسيما الهدف الرابع المتعلق بالتعليم الجيد؟ وكيف؟

أظهرت نتائج الإجابات على سؤال الدراسة النوعي الرابع أن الشراكات ما بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية تهدف إلى تبادل الخبرات للمدرسين والطلاب وإلى المساعدة على رقمنة المساقات التعليمية لدى الجامعات الفلسطينية، نتائج الشراكات مع الجامعات الأجنبية إنعكست على جودة البرامج الأكاديمية وتصميم البرامج الأكاديمية الجديدة، أساليب التدريس وطرائق التدريس، وتساهم هذه الشراكات في تعزيز التبادل الثقافي بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية سواءً على مستوى الطلاب أو على مستوى الأساتذة الجامعيين.

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع أهداف صندوق تطوير الجودة التابع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، صندوق تطوير الجودة (2022) الذي يسعى إلى تطوير برامج شراكة بين جامعات محلية وأجنبية والقطاع الخاص في مجال البحث والتطوير ورفع كفاءة

مؤسسات التعليم العالي وتعزيز برامجها بالإضافة الى تأكيد الجودة والعمل على بناء نظم ادارية سليمة وقوية تعمل على رفع كفاءة الخريجين وربطهم بسوق العمل بالشكل الصحيح.

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة سيرنفاس وسوريش وإيتهال & SRINIVAS, KUMAR (2015) التي أظهرت نتائجها أن أحد المجالات التي يجب على الجامعات التركيز عليها هي: مجال البحث والتعاون من خلال (1) المشاريع البحثية: تتولى الكلية مشاريع بحثية ممولة لتوسيع قدرتها البحثية لتشمل القضايا و المجالات ذات الأولوية للجامعة وكذلك لتحسين مهارات المدرسين البحثية والمساهمة في النشاط الأكاديمي. (2) التعاون مع الجامعات والمعاهد والمكتبات الأخرى يعزز المعايير الأكاديمية وفتح المزيد من الموارد. (3) الإشتراك في الندوات والمؤتمرات بحيث يتم تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الحضور وتقديم أوراق بحثية.

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني:

ذكر الخياط (2022) أن الإتفاقيات التي تتم على الجامعات الاجنبية يتم على اساس الاستفادة المشتركة من هذه الشراكة بفضل ان يكون 10 اتفاقيات فعالة على وجود 100 اتفاقية غير فعالة يوجد العديد من الاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعة مع الجامعات الاجنبية ولكن كم من هذه الاتفاقيات يوجد فيها عمل فعلي أما بخصوص المعيار الذي يتم توجيه توقيع الاتفاقية هو التصنيف العالمي للجامعة ويتوجب ان يكون متقارب للجامعة الفلسطينية وذلك ايماناً من الجامعة بالشراكة الحقيقية، كما ساهمت الشراكات مع الجامعات الاجنبية بتطوير بعض البرامج الأكاديمية لدى الجامعات كما يوجد برامج اكايدمية مشتركة بين الجامعة والجامعات الاجنبية ، وكما تساهم بالتبادل المعرفي والثقافي بين الاكاديميين الفلسطينيين والأكاديميين الأجانب.

ذكر الجيوسي (2022) أن الجامعات بمختلف الكليات لا تنتج مهارات تتلائم مع متطلبات سوق العمل بالشكل الكافي، لذلك كان من المهم أن تتضمن أهداف البرامج الاكاديمية الجديدة ضمن التعاون الفلسطيني والاوروبي والامريكي تزويد الخريجين بالمهارات التي يحتاج اليها سوق العمل فعملت هذه الشراكات على تغطية جزء كبير من المهارات التي تلبي احتياجات سوق العمل.

ذكر جنازرة (2022) أن التحديات التي تواجه هذه الشراكات هو السياق، فالسياق في برامج إعداد المعلمين يؤثر بشكل كبير في التعليم، السياق في فلندا مختلف عن السياق في فلسطين فلا تستطيع تطبيق

البرنامج كما هو وإنما تحتاج إلى عمل تعديلات للبرنامج، أما في حالات البرامج المشتركة ما بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية فيوجد اشكالية تتعلق بمن يصدر الشهادة؟ ومن يمول هذا المشروع؟ وهل المشروع المشترك قادر على الإستدامة أم لا؟

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث:

يعتقد الباحث أن جزء كبير من الشركات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية ضمن المشاريع الممولة من الدول الأجنبية مثل المشروع الفنلندي والمشروع الإيرلندي وبرنامج إيراسموس وغيرها من المشاريع لها أهداف جيدة و لهذه المشاريع فائدة كبيرة للجامعات الفلسطينية، حيث يتم التبادل بين المدرسين الجامعيين وتتاح الفرص من خلال هذه المشاريع لزيادة الجامعات الأوروبية ومن ثم التعاون والمساعدة من قبلهم في تطوير وبناء برامج أكاديمية جديدة و رقمنة بعض المساقات التعليمية وتطوير برنامج التربية العملية ويوجد اثار جيدة وتطويرية على برنامج التربية العملية ويعد دمج التكنولوجيا بالتعليم أحد ثمار المشروع الفنلندي، جاري العمل على رقمنة جميع مساقات التربية العملية وتحويلها من كمي إلى نوعي (نماذج كمية تحويلها إلى نماذج نوعية). أما بعض المشاريع المشتركة الاخرى فلا يوجد لها اضافات نوعية او فوائد كبيرة للجامعة.

ويعزو الباحث أن أسباب نجاح هذه الشراكات ربما يعود إلى الأسس والمعايير التي يتم بها إختيار الجامعات الشريكة فالمعيار الأول هو حاجة الجامعة وحاجة البرنامج الأكاديمي وحاجة الكادر التعليمي فالبوصله الإستراتيجية الموجه للجامعة هي التي تحدد الإحتياج لتطوير برامج الجامعة وتحقيق الأهداف الإستراتيجية، وربما تكون الحاجة إلى تطوير الأبحاث فتبحث الجامعة عن جامعة شريكة لها باع طويل في مجال البحث العلمي. والمعيار الثاني هو التوجه المستقبلي للجامعات الفلسطينية فلا يكفي التطلع إلى الحاجة الحالية وإنما تحتاج إلى نظرة إلى المستقبل وإلى رؤية استشرافية فهناك حاجات مستقبلية متغيره ولها توقعات.

5. مناقشة الإجابات على سؤال الدراسة النوعي الخامس: هل الجامعات بصدد إعادة هيكلة برامجها

الأكاديمية لتنسجم مع الدعوة إلى إعادة تجديد أنظمة التعليم، التي دعا إليها مؤتمر الأمم المتحدة "قمة تحويل التعليم 2022؟ وكيف؟

أظهرت نتائج الإجابات على سؤال الدراسة النوعي الخامس أن إعادة تجديد أنظمة التعليم يحتاج إلى تعاون شمولي من جميع الأطراف ذات العلاقة (الجامعات، الوزارات ذات العلاقة، مؤسسات المجتمع المدني، الخبراء التربويين والإقتصاديين) لوضع رؤية شاملة لتجديد التعليم، تجديد أنظمة التعليم يحتاج

ليس فقط إلى وضع خطط إستراتيجية وانما بالعمل على إعادة التفكير بالمنظومة التعليمية كلها، قامت الجامعات الفلسطينية بإعادة هيكلية بعض البرامج الأكاديمية بما يتلائم مع التطورات العلمية ومتطلبات التجديد والحدثة، وإعادة النظر في وضع المعلم المادي والمهني والاجتماعي.

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع البيان الختامي لمؤتمر "قمة تحويل التعليم 2022" والذي عقدته الأمم المتحدة في نيويورك في شهر 9 عام 2022 والذي دعا إلى إسترداد ما ضاع من فرص التعلم وتعزيز الأهداف التي تأخر تحقيقها وإلى إعادة التفكير في أنظمة التعليم منظمة الأمم المتحدة (2022).

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة زغير(2020) التي أظهرت نتائجها أنه يجب تحليل الكفايات اللازمة لمهنة التدريس. والإطلاع على المناهج التعليمية في تخصص الطالب المعلم، وتوظيف إستراتيجيات تدريس تحاكي ما سوف يمارسه الطالب المعلم في التدريس.

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع ما تضمنته أجندة السياسات الوطنية الفلسطينية للأعوام (2017-2022) مجلس الوزراء الفلسطيني(2016) والتي إحتوت على العديد من المؤشرات الاقتصادية والتوجهات نحو التنمية الاقتصادية المستدامة وفق أهداف التنمية المستدامة 2030 الهدف الرابع "التعليم الجيد" التي أقرتها الأمم المتحدة عام 2015 ،الهادف الرابع"التعليم الجيد، ولذلك كان تطوير التعليم من ضمن محاورأجندة السياسات الوطنية الرئيسية -المحور الثالث: التنمية المستدامة و تحقيق الإستقلال الإقتصادي والعدالة الإجتماعية وسيادة القانون والتعليم والرعاية الصحية الجيدة والشاملة وتمكين المجتمع على الصمود والتنمية.

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث:

يعتقد الباحث أنه يوجد حاجة ضرورية وملحة لتجديد أنظمة التعليم وذلك تماشياً مع التوجهات العالمية لتحسين أنظمة التعليم ومتطلبات الحدثة والتطورات التكنولوجية المتسارعة ومهارات القرن الحادي والعشرين ومتطلبات سوق العمل في الميدان التربوي 2030. وربما تحتاج الجامعات إلى وقفة مع الذات وإلى التفكير بشكل مختلف عما كانت موجودة عليه سابقا فلا يمكن أن تكون عملية التعلم والتعليم ثابتة بل يجب أن تكون ديناميكية تواكب أحدث التطورات والمستجدات.

يعزو الباحث أن بطء الجامعات في السير إتجاه إعادة تجديد أنظمة التعليم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة الهدف الرابع "التعليم الجيد" 2030 يعود لوجود عدة تحديات، فهو يحتاج إلى إمكانيات مالية وبشرية كبيرة وهي غير متوفرة بالشكل الكافي، والإحتياجات المالية المتزايدة للجامعات تحتاج إلى تسجيل عدد أكبر من الطلبة، وبذلك تزداد الموارد المالية للجامعة، وهذه التوجهات ربما تضر بنوعية الخريجين التي يحتاج لها سوق العمل، فإذا كان عدد الطلبة بالشعبة كبير جدا فإن المدرس لا يستطيع أن يقوم بدور على أكمل وجه، ولحل هذه الإشكالية ترى إدارة الجامعة أن هناك حاجة ملحة للتمويل الذاتي للجامعة لتغطية التكاليف التشغيلية وللبقاء على إستمرار عمل الجامعة، حيث أن التمويل الخارجي للجامعة قد إنخفض بشكل كبير في السنوات الأخيرة بما يضع الجامعة أمام خيار التمويل الذاتي.

يعتقد الباحث أن على إدارة الجامعات التفكير بتجديد وتطوير جوانب الإستثمار وربما يكون الإستثمار في الوقفيات بالشكل الإقتصادي الصحيح ، والإستثمار في البحث العلمي التطبيقي المشترك مع القطاع الخاص الذي يعمل على زيادة الإيرادات المالية للجامعة.

يعتقد الباحث ان إعادة تجديد أنظمة التعليم يحتاج إلى وضع خطة الإستراتيجية يتبعها خطة تنفيذية تحتوي على الأنشطة العملية التي تبين كيفية تنفيذ الخطة وأن تكون الخطة ممنهجة بآليات عمل واضحة، وجدول زمني محدد ووضع آليات للمتابعة وتقييم مستوى الإنجاز.

يعتقد الباحث ان إعادة تجديد أنظمة التعليم يحتاج إلى إعادة تقييم وضع المعلم المادي والمهني والإجتماعي.

6. مناقشة الإجابات على سؤال الدراسة النوعي السادس: ما هي مكونات النموذج المقترح للمواءمة

للعام 2030 بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية و متطلبات سوق العمل في الميدان التربوي

وبما ينسجم مع أهداف التنمية المستدامة 2030 ولاسيما الهدف الرابع المتعلق ب "التعليم الجيد"؟
أظهرت نتائج الإجابات على سؤال الدراسة النوعي السادس أن مكونات النموذج المقترح للمواءمة 2030 بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية و متطلبات سوق العمل في الميدان التربوي وبما ينسجم مع أهداف التنمية المستدامة 2030 ولاسيما الهدف الرابع المتعلق ب "التعليم الجيد" يجب أن يحتوي النموذج المقترح للمواءمة على(3) محاور رئيسية المحور الأول المحتوى المعرفي وهو الإطار النظري(المعارف والمفاهيم) ويتمثل في المنهاج وإستراتيجيات التدريس وإستراتيجيات التقويم الصفي و دمج التكنولوجيا في التعليم و الأنشطة المنهجية واللامنهجية، والمحور الثاني:التطبيق العملي

وهو الإطار المهاري ويتمثل في التدريب العملي الميداني(التربية العملية) والمحور الثالث: التقييم وتتمثل في تقييم الطلبة المعلمين خريجي كليات التربية وإعداد المعلمين.

التعليق على النتائج من خلال الإطار النظري ومراجعة الأدبيات:

اتفقت نتائج الدراسة الكمية والنوعية التي أجراها الباحث حول مكونات النموذج المقترح للمواءمة 2030 مع التوجهات والتجارب العالمية في تطوير التعليم ورؤية العديد من الدول مثل امريكا وبريطانيا وفلندا وسنغافورة والسعودية ومصر والتوجهات المستقبلية للهيئات والمنظمات الدولية مثل منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية والمنتدى الإقتصادي العالمي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الاوروبية والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي وصندوق النقد العربي.

اتفقت مكونات ومرجعيات النموذج المقترح للمواءمة 2030 مع التوجهات والتجارب العالمية التي ورد ذكرها في الإطار النظري والدراسات السابقة وكما يلي:

- معايير اعتماد إعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية للعام 2022 . (Council for the Accreditation of Educator Preparation Standards CAEP,2022)
- معايير اعتماد البرامج الأكاديمية في المملكة العربية السعودية(هيئة تقويم التعليم والتدريب،2018).
- معهد دراسات التوظيف في جامعة ورويك في بريطانيا (Wilson,2019).
- تطوير سياسات قبول وإعداد المعلم للتحويل نحو مجتمع المعرفة: صيغة مقترحة في ضوء تجربتي سنغافورة وفلندا (البازعي،2018).
- إعداد المعلم الدولي في ضوء خبرة الولايات المتحدة الامريكية وإمكانية الاستفادة منها بجمهورية مصر العربية(رضوان والدغدي،2016).
- متطلبات تأهيل كلية التربية بجامعة دمياط في مصر للإعتماد الأكاديمي الدولي في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لإعتماد مؤسسات إعداد المعلمين "NCATE" (غنيم،2016).
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة، الدليل الإرشادي للترخيص والإعتماد في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية.(2018).
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة، دليل الترخيص والإعتماد لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية.(2015).
- منظمة الأمم المتحدة: مؤتمر "قمة تحويل التعليم 2022" (منظمة الأمم المتحدة ،2022).

- منظمة الأمم المتحدة: مستقبل العمل في المنطقة العربية (منظمة الأمم المتحدة، 2020).
- منظمة الأمم المتحدة: أهداف التنمية المستدامة 2030 (منظمة الأمم المتحدة، 2015).
- المنتدى الاقتصادي العالمي: مستقبل الوظائف 2025 (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2020).
- منظمة العمل الدولية: مسار منتج وشامل للجميع: إيجاد فرص عمل في المنطقة العربية (منظمة العمل الدولية، 2021).
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الأوروبية: مشروع المهارات والتعليم 2030 Skills and Education of Future (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الأوروبية (OECD، 2017).
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الأوروبية: بوصلة التعلم 2030 (Learning Compass 2030)، (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الأوروبية (OECD، 2017).
- البنك الدولي. (2021). تقرير "الفقر في التعليم" تقرير العام 2021.
- البنك الدولي. (2021). قاعدة بيانات مؤشرات الوظائف العالمية (JOIN): دليل المنهجية وفحوصات الجودة ، تقرير ابريل 2021.
- البنك الدولي. (2020). تقرير، "دعم البلدان في وقت لم يسبق له مثيل" النهوض بالمعارف والبحوث والبيانات من أجل التنمية. تقرير عام 2020
- البنك الدولي. (2018). تقرير "الضفة الغربية وقطاع غزة- التعليم" تقرير عام 2018.
- صندوق النقد الدولي. (2021). بناء أفضل للمستقبل.
- صندوق النقد الدولي. (2020). تقرير "وظائف الغد" للعام 2020.
- صندوق النقد الدولي. (2012). نموذج لتحليل مؤشرات سوق العمل وإعداد توقعات بشأنها.
- صندوق النقد العربي. (2021). التقرير الإقتصادي الموحد، مؤشرات التعليم.
- صندوق النقد العربي. (2015). التقرير الإقتصادي الموحد، أسواق العمل في الدول العربية، التعليم والانتاجية.

التعليق على النتائج من خلال الدراسات السابقة:

إنفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة السبجي (2016) التي أظهرت نتائجها أن مكونات الأنموذج المقترح لبرنامج إعداد معلم المستقبل بكليات التربية بجامعة المملكة العربية السعودية والمكونات تتضمن

المدخلات مثل(المحتوى المعرفي ،المنهاج، الجانب النظري والجانب النظري مثل(إستراتيجيات التدريس، التدريب العملي) والمخرجات مثل(معلم ذو خصائص ووظائف ومهام واسعة).

التعليق على النتائج من خلال السياق الفلسطيني:

ذكر جنازرة (2022) أن النموذج المقترح للموئمة بين كفايات الخريجين ومتطلبات سوق العمل 2030 يمكن تطبيقه بطريقتين أو نهجين لتعليم المهارات: النهج الاول يسمى (infusion approach) وهي تعني نهج التضمين ويعني وضع المهارات ضمن المساقات الدراسية والمنهاج التعليمي ويعتمد هذا على نوع التخصص، أما الطريقة الثانية (general approach) وهي النهج الذي يعلم المهارات بغض النظر عن التخصص وتفضل الطريقة الاولى لتعليم المهارات على الطريقة الثانية لانها الأفضل والأكثر إستدامة (sustainable) فيكون جزء من التعليم الممارس يوميا، فالمهارات مهم أن ترتبط بالتخصص لتعطي نتائج وتأثير أكبر، حيث تكون جزء من المنهاج التعليمي الذي يكون على طول فترة الدراسة في الجامعة.

التعليق على النتائج من خلال رأي الباحث:

يعتقد الباحث أن الجامعات تحتاج إلى فترات زمنية طويلة للوصول للتعليم الجيد 2030 وفق أهداف التنمية المستدامة 2030 كما أقرتها الأمم المتحدة، وتحتاج كذلك إلى شجاعة بإتخاذ القرارات لكي تخرج عن النمط التقليدي وتحتاج إلى الإستماع بإستمرار إلى رأي سوق العمل وتحتاج الجامعات إلى إضافة التعليم الإلكتروني إلى العمليات التعليمية وكذلك إضافة متطلبات سوق العمل الإلكتروني وسائل الإتصال والتواصل الإلكتروني.

كما يعتقد الباحث أن تطوير نموذج مقترح للموئمة 2030 له أهمية كبيرة لمواكبة التوجهات العالمية نحو الحداثة والإبداع في التعليم وتوسيع القواعد المعرفية وزيادة أهمية الكفايات الشخصية والحياتية في زيادة الفرص في الحصول على عمل ومهارات القرن الحادي والعشرين والتطورات التكنولوجية.

ويعتقد الباحث أنه ربما يكون من المهم عند وضع أي تصورات أو نماذج مقترحة وفق نظرة إستشرافية للموئمة بين كفايات الخريجين ومتطلبات سوق العمل بالميدان التربوي وبما ينسجم مع أهداف التنمية المستدامة 2030 هو القدرة على التطبيق والحاجة إلى إعادة النظر بكل ما يجري بالتعليم من ناحية البرامج الأكاديمية حيث يوجد بعض البرامج لا قيمه لها من ناحية سوق العمل، وبعض التخصصات غير مطلوبة بسوق العمل حاليا ولا مستقبلا نتيجة لتغير متطلبات وإتجاهات سوق العمل ووجود وظائف

جديدة، وهنا ينبغي على هيئة الإعتامء والوءة أن لا ترءص ءممع البرامء الأكاءمفة الءة ءءم للإءءامء إلا أن ءكون ضمن إستراءءفة ءنموفة شمولة ءشمل مؤسساء القءاع العام ومؤسساء القءاع الءاص، وءكون الءامعاء بها شركاء ءقفقا مع وءوء آفاء واضءة ومءءةة لءنفاء المءابعة والءقفم.

النموذج المقترح لمواءمة كفايات خريجي كليات التربية وإعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية لتتفق مع متطلبات العمل في الميدان التربوي وتتلائم مع أهداف التنمية المستدامة 2030 .

المقدمة

في ضوء التجارب العالمية ورؤية الدول في تطوير التعليم وصولاً إلى تطوير نموذج مقترح لمواءمة أنظمة التعليم العالي 2030 لتتلائم مع متطلبات العمل في الميدان التربوي 2030 في العديد من الدول مثل أمريكا وبريطانيا وفلندا وسنغافورة والسعودية ومصر والتوجهات المستقبلية للهيئات والمنظمات الدولية مثل الأمم المتحدة والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي وصندوق النقد العربي والمنتدى الإقتصادي العالمي ومنظمة التعاون الأوروبية .

متطلبات النموذج المقترح للمواءمة

بناءً على نتائج البحث الكمي والنوعي الذي أجراه الباحث، فقد تم بناء النموذج المقترح للمواءمة على ثلاثة محاور رئيسة وهي المحور الأول: المحتوى المعرفي وهو الإطار النظري (المعارف والمفاهيم) ويتمثل في المنهاج وإستراتيجيات التدريس وإستراتيجيات التقويم الصفي و دمج التكنولوجيا في التعليم والأنشطة المنهجية واللامنهجية، والمحور الثاني: التطبيق العملي وهو الإطار المهاري ويتمثل في التدريب العملي الميداني (التربية العملية) والمحور الثالث: التقييم وتمثل في تقييم الطلبة المعلمين خريجي كليات التربية وإعداد المعلمين. هذا النموذج المقترح للمواءمة يحتاج إلى صيانة دورية وتطوير وتجديد بما يضمن الحداثة والإستدامة تبعاً للمستجدات والتطورات العلمية والتكنولوجية، كما ينبغي قياس الأثر (impact) الذي أحدثه النموذج المقترح للمواءمة بعد سنتين من البدء في تطبيقه.

أهداف النموذج المقترح للمواءمة

يهدف النموذج المقترح للمواءمة إلى تحقيق تسعة أهداف انبثقت من التجارب العالمية ورأي الخبراء التربويين ونتائج البحث الكمية والكيفية التي توصل إليها الباحث والأهداف هي كما يلي:

1. تحسين الكفايات المعرفية لدى خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية.

2. تحسين الكفايات الشخصية والحياتية لدى خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات

الفلسطينية.

3. تحسين الكفايات التكنولوجية لدى خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية.
4. تحسين مهارات القرن الحادي والعشرين لدى خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية.
5. تطوير كفايات برامج التدريب العملي الميداني (التربية العملية) خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية.
6. تطوير آليات إعداد وتنفيذ وتقييم الخطط الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي.
7. تطوير آليات ومعايير اعتماد البرامج الأكاديمية.
8. تعزيز الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية.
9. إعادة تجديد أنظمة التعليم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030.

الفلسفة التربوية للنموذج المقترح للموائمة

الفلسفة التربوية للنموذج المقترح للموائمة لبرنامج إعداد المعلمين هي المبادئ الأساسية التي توجه عملية تصميم وتنفيذ هذا النموذج. إنها تحدد الغايات والأهداف التعليمية للبرنامج وتوجه كيفية توصيل المعلومات وتنظيم الأنشطة التعليمية. الفلسفة التربوية لبرنامج إعداد المعلمين تلعب دورًا حاسمًا في تحديد كيفية تصميم البرنامج وتنفيذه، وهي تساهم في إعداد معلمين متميزين ومستعدين لتلبية احتياجات الطلبة ومتطلبات المجتمع. فيما يلي الجوانب الرئيسية التي تشملها الفلسفة التربوية للنموذج المقترح لبرنامج إعداد المعلمين:

1. الغاية الرئيسية: تحدد الفلسفة التربوية للبرنامج الهدف الرئيسي لتدريب المعلمين فهو يهدف الى تزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة لتدريس المواد الأكاديمية و يشمل تطوير مهارات التدريس والتفاعل مع الطلبة بفعالية أكبر.
2. المبادئ التربوية: تتضمن هذه الجوانب المبادئ والقيم التربوية التي يجب أن يتبناها المعلمون المستقبليون. مثل تعزيز التعلم النشط، واحترام التنوع والتعددية الثقافية، وتعزيز تفكير الطلبة النقدي.
3. منهج البرنامج: تحدد فلسفة التربية المنهج الذي يجب أن يتبناه البرنامج. يجب أن يتضمن المزيد من التحديث والتنوع في الجانب النظري كما يجب أن يكون التدريب العملي أكثر فاعلية.

4. تقييم الأداء: تشير إلى كيفية تقييم أداء المعلمين المستقبليين. يجب أن يتم تقييمهم من خلال توظيف وسائل تقييم أكثر تنوعاً وشمولاً من الطرق التقليدية لقياس تأثير تدريبهم على الطلبة.
5. التنوع والتكيف: يجب أن تكون فلسفة التربية متسامحة ومتجاوبة مع احتياجات وخصائص الطلبة والمجتمعات المختلفة. يجب أن تشجع على تطوير استراتيجيات تعليمية متعددة تناسب متطلبات مجتمعات متنوعة.
6. التحفيز: يجب أن تشجع فلسفة التربية على تعزيز روح التحفيز والتطوير المهني المستمر بين المعلمين. هذا يمكن أن يشمل التوجيه وورش العمل وفرص التعلم المستمر.

مرتكزات النموذج المقترح للمواعاة 2030

يرتكز النموذج المقترح للمواعاة على ثلاثة مرتكزات رئيسة وهي:

المرتكز الأول المحتوى المعرفي:

بناء المحتوى المعرفي للمنهاج يُقسم المنهاج الى جوانب نظرية وعملية تستخدم لتوليد الخبرات ويجب أن توفير الجوانب النظرية الوسائل التعليمية المناسبة ومصادر التعلم المساعدة والجوانب العملية يجب أن تزود الطالب المعلم بالمواقف التعليمية اللازمة لممارسته وتطبيق الأسس والنظريات والمفاهيم. يجب أن يحقق المحتوى المعرفي كفايات المعلم المطلوبة لتلائم متطلبات التعليم الحديثة وإحتياجات سوق العمل في الميدان التربوي وكما يلي :

1. المنهاج:

- يتوجب تحويل المحتوى العلمي كالكتب والمناهج والمقررات الدراسية الى خبرات تربوية وأنشطة تعليمية.
 - يجب أن يتضمن الأصول النظرية للإدارة المدرسية وأساليب الإدارة المدرسية يجب أن يلبي المنهاج مفهوم ومتطلبات التربية الخاصة .
2. إستراتيجيات التدريس: تطوير إستراتيجيات التدريس وتنوع مصادر التعلم، ويجب أن يتضمن المحتوى المعرفي للمناهج المفاهيم المتطورة والعصرية التي تلي المتطلبات المستجدة لسوق العمل في الميدان التربوي، ، كما أن المحتوى المعرفي يجب أن يشمل على مفهوم التدريس وفلسفته وإتجاهاته المعاصرة وسمات التدريس الفعال والتخطيط للتدريس ومهارات إدارة الصف.

يوجد عدة أنواع من إستراتيجيات التدريس منها:

- إستراتيجية المحاكاة (Simulation) في المحاضرات حيث يقوم الطلاب بتمثيل مواقف حقيقية يناقشون فيها مشكلات واقعية في اطار تربوي محدد يسبقه خلفية معرفية مما سيقوم به الطلاب.
- إستراتيجية حل المشكلات حيث يقوم الطلبة بطرح مشكلة ما إجتماعية أو تربوية أو إقتصادية ووضع عدة بدائل وحلول للمشكلة من خلال حوار ونقاش للوصول الى الحل الافضل للمشكلة.
- إستراتيجية التعليم بطريقة الإستكشاف والذي يقوم على البحث وجمع المعلومات وكشف الغموض وفتح نقاش حول الموضوع.
- إستراتيجية التعليم بطريقة المشروع وهذه الطريقة تجمع بين إهتمامات الطلبة وأهداف المنهاج وتعزز هذه الطريقة خبرة الطلبة من خلال المشاركة في عدة مشاريع وفي عدة مجالات.
- إستراتيجية التعليم بطريقة التفكير الناقد يتضمن ذلك تعزيز قدرة الطلبة على تحليل وتقييم المعلومات بشكل منطقي، وفحص الأفكار والمفاهيم بعناية، واتخاذ قرارات مستنيرة.
- إستراتيجية التعليم بطريقة التفكير الإبداعي تهدف إلى تعزيز وتنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الطلبة وتحفيزهم على التفكير بطرق مبتكرة ومبدعة وغير تقليدية وتحديات تشجعهم على التفكير خارج الصندوق.

3. إستراتيجيات التقويم الصفي:

يجب أن تتضمن إستراتيجيات التقويم الصفي المفاهيم الأساسية لمعنى القياس والتقويم والإختبارات والإمتحانات الشفوية والكتابية(المقالية وإختيار من متعدد) وتقديم المشاريع البحثية والعرض والتقديم المبنية على أسس ومبادئ التقويم وأنواعه وأهميته في التعليم، ينبغي أن يكون التقويم من أجل التعلم.

4. دمج التكنولوجيا في التعليم:

توظيف التقنيات والبرامج التكنولوجية في نقل المعلومات والمعارف وتمكينها من عقول الطلبة فتعمل على زيادة فاعلية التدريس وسهولة التطبيق أمر ضروري، وأن تكون القضايا مناسبة للموضوع ومناسبة لعمر الطلبة ومستواهم الفكري وخبراتهم السابقة مما تساعدهم على التفكير التأملي والتفكير الناقد.

5. الأنشطة المنهجية واللامنهجية:

الأنشطة المنهجية واللامنهجية هي الأنشطة الداخلية والخارجية التي يقوم بها طلبة كليات التربية وإعداد المعلمين مثل الزيارات العلمية لمؤسسات التعليم العالي والوزارات والهيئات والمدارس الحكومية والخاصة ومدارس وكالة الغوث بحيث تكون هذه الأنشطة مخططة ومنهجية وبما يتفق مع طبيعة المنهاج ويجب أن يقوم الطلبة بتقديم تقرير حول هذه الأنشطة.

المرتکز الثاني: التطبيق العملي التدريب الميداني (التربية العملية)

برنامج التدريب العملي الميداني (التربية العملية) يجب أن ينقسم الى جوانب نظرية وعملية مما يؤدي الى تكوين خبرات مباشرة وخبرات غير مباشرة لدى الطلبة وتزيد من كفايات الطالب المعلم المعرفية والمهارية ويجب أن يُغطي المجالات التالية:

- الخطة الدراسية: يجب أن يُعد الطالب المعلم الخطة اليومية والأسبوعية والشهرية والسنوية وأن يقوم الطلب المعلم بإعداد خطة الدرس وتنفيذها وتقييم التلاميذ ومتابعتهم باستمرار وإدارة الصف بفاعلية.
- الإرشاد الأكاديمي:

تهدف عمليات الإرشاد الأكاديمي إلى متابعة الطلبة والتعرف على مستواهم يعتبر عنصر مهم في برنامج إعداد المعلمين والذين يجب أن يتم وفق قواعد ونظم معينه فهو اداة جيدة للحصول على التغذية الراجعة من خلال الإستماع الجيد الى رأي الطالب والمدرس لتعزيز نقاط القوة لدى الطلبة ومعالجة نقاط الضعف لديهم.

- الإشراف الأكاديمي:

يجب تطبيق نظريات الإشراف التربوي المعاصرة والمهارات التدريسية التي يتمكن منها الطالب المعلم وباستخدام تقنيات التعليم الحديثة.

- مؤهلات أعضاء هيئة التدريس:

مؤهلات وقدرات أعضاء هيئة التدريس ركن أساسي في برامج إعداد المعلمين لأنها تساهم في تزويد الطلبة المعلمين بالكفايات المعرفية والمهارية التي يحتاج إليها الخريجين لدخول سوق العمل في الميدان التربوي. فالمطلوب إشراك أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية المحلية والعالمية مما يساهم في زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس وخبرتهم من خلال الاطلاع على الأبحاث العلمية المحلية والعالمية بالإضافة الى تبادل الخبرات مع المشاركين الآخرين.

● عملية التدريس:

تقييم عملية التدريس من خلال المهارات التدريسية التي تضمن الإعداد الجيد للمحاضرة وتحديد اهدافها والعرض والتقديم الجيد وإستخدام التقنيات المساعدة وضبط وإدارة الصف ومن ثم التقويم وتقديم التغذية الراجعة والمحافظة على علاقة ودية مع الطلبة. استخدام نمط التعليم الاستدلالي والاستنتاجي وإشراك الطلبة في الحوار والنقاش وتبادل الآراء يزيد من فاعلية التدريس.

● عملية التدريب:

إستخدام تقنيات التعليم الحديثة والتدريب على ممارسة الأنشطة الصفية واللاصفية والتدريب على تطبيق الإختبارات التحصيلية والمقاييس التربوية يتيح الفرصة للطلبة لتطبيق النظريات والمعارف التي إكتسبوها خلال الدراسة النظرية التدريب العملي للمواقف التعليمية النظرية تساهم في تكوين إتجاهات إيجابية نحو عملية التعليم والتعلم كما يمكن إستخدام التدريب الإلكتروني مع إستخدام وسائل العرض المناسبة ومنصات التدريب التفاعلي التي تمكن الطلبة من تطبيق المهارات والإستفادة منها لمعارف من خلال تكوين بنية تدريب إفتراضية تحاكي الواقع.

● الإشراف على عمليات التعليم والتدريب:

الإشراف على التعليم والتدريب يهدف الى تنمية سلوك المعلمين مهنيأً وشخصياً وتطوير المناهج الدراسية والبيئة الدراسية مما يؤدي الى تنمية مهارات الطلبة لأن المعارف التربوية معارف متطورة بفضل البحث العلمي المستمر والدائم في مجالات التربية وكذلك التقدم في ميادين المعرفة المختلفة التي تكون رافداً للتربية والتعليم لذلك الإشراف على سير العملية التعليمية والتدريب مهم لأداء العملية التعليمية والتدريبية بجودة عالية، وتستخدم التغذية الراجعة من عملية الإشراف على العمليات التعليمية والتدريبية باعادة

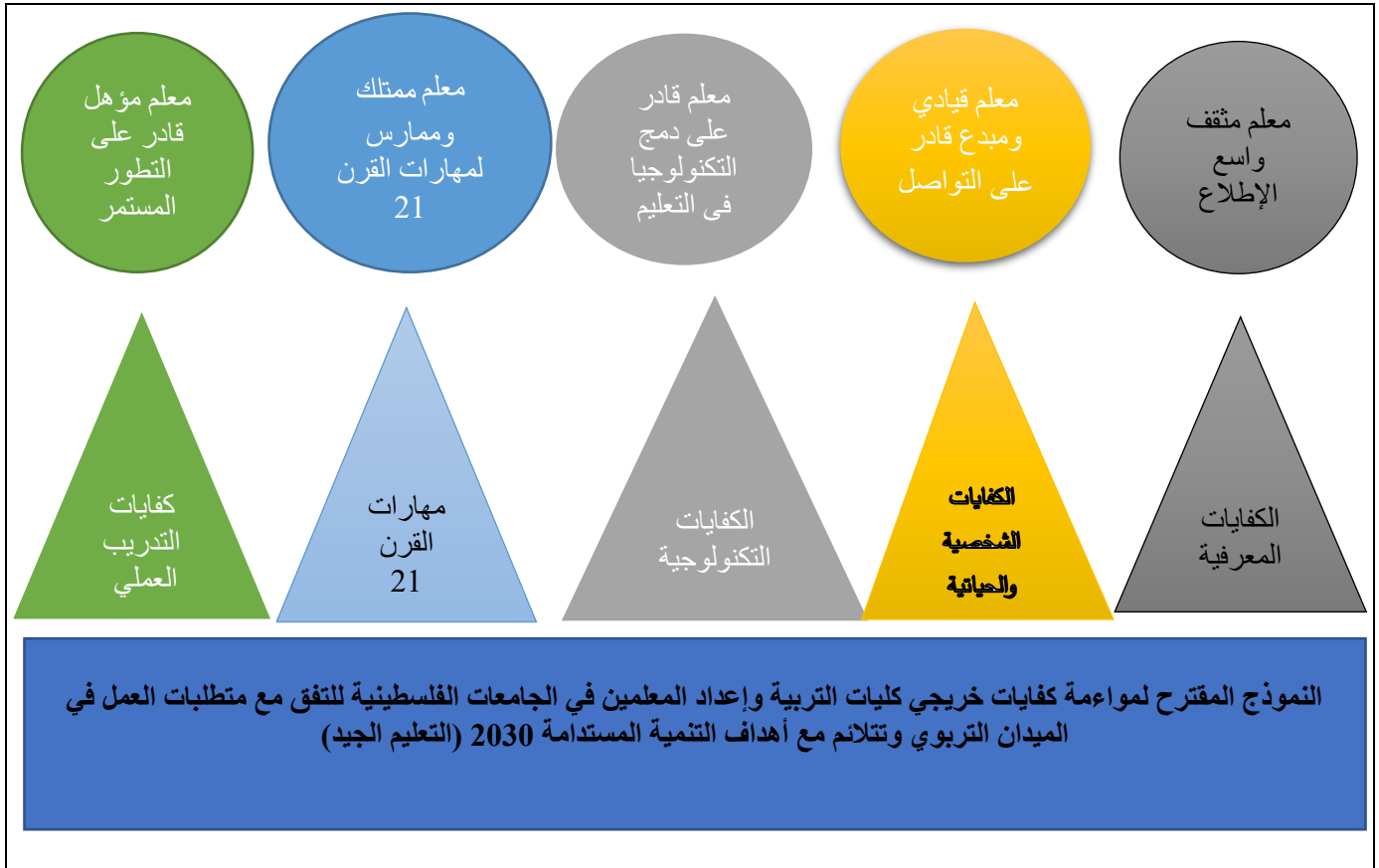
صياغة المناهج الدراسية وتعديل الاجراءات بما ينسجم ويتناغم بين عمليات التعليم والتعلم وعمليات التدريب .

المرتکز الثالث: التقييم وتمثل في تقييم الطلبة المعلمين خريجي كليات التربية وإعداد المعلمين.

يجب أن تركز عملية التقييم على أن الطاب المعلم صار يمتلك السمات والمهارات التالية:معلم ذو خصائص منفردة يؤدي دوره على اكمل وجه ومستخدم جيد لتقنيات التعليم الحديثة، مطور للمناهج الدراسية ، يجيد تقييم أعمال الطلبة ومعلم ومدرب للمهارات، مُنمي لدافعية الطلبة نحو التعلم، معلم ممتلك لقاعدة معرفية واسعة قادر على تحويل المحتوى المعرفي الى خبرات تربوية ومعلم قادر على الاتصال والتواصل مع طلابه وزملائه وادارته ومجتمعه.

تتضمن عملية تقييم الطالب المعلم (5) مجالات من الكفايات وهي(الكفايات المعرفية، والكفايات الشخصية والحياتية، والكفايات التكنولوجية والمهنية، ومهارات القرن الحادي والعشرين وكفايات التدريب العملي الميداني-التربية العملية) وتتم عملية التقييم ضمن قوالب معدة لتقييم هذه الكفايات.

يوضح الشكل رقم (2) النموذج المقترح للمواءمة 2030 بين كفايات خريجي كليات التربية وإعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي وأهداف التنمية المستدامة 2030.



الشكل رقم (2) النموذج المقترح للمواءمة بين كفايات خريجي كليات إعداد المعلمين ومتطلبات العمل في

الميدان التربوي وأهداف التنمية المستدامة 2030

الآليات المقترحة لتنفيذ الأهداف:

تم وضع آليات مقترحة لتنفيذ كل هدف بالإضافة الى خطة إجرائية لتحقيق الهدف تتضمن ما يلي:

- تحديد الهدف (Objective).
- تحديد المدخلات (Inputs).
- وضع إجراءات العمل الواجب تنفيذها لتحقيق الهدف (Procedures).
- تعيين الجهة المسؤولة عن تنفيذ الهدف (Responsibility).
- تحديد النتائج المتوقعة من الهدف (outcomes).
- تحديد المخرجات المتوقعة من الهدف (outputs).
- وضع المؤشرات التي تقيس تحقيق الهدف (Indicators).

- تحديد وسائل/أدوات التحقق (Means of verifications).

الآليات المقترحة لتنفيذ الأهداف:

1. الهدف الأول: تحسين الكفايات المعرفية لدى الخريجين من خلال تحديث وتوسيع محتويات المساقات الدراسية للبرامج الأكاديمية بحيث تحتوي على بناء إطار معرفي حديث مختلف عن التوجه التقليدي في الحفظ والتلقين و توجيه الطلبة نحو تدويت المعرفة، وتعزيز البحث العملي الذي ينتج معرفة، وأن يقوم الطلبة بتوظيف هذه المعرفة في حياتهم العملية والعلمية بناءً طريقة تفكير مختلفة، وزيادة قدرتهم على ممارسة اللغة الإنجليزية.

الآليات المقترحة لتنفيذ الهدف الأول:

أنظر الخطة الإجرائية لتحسين الكفايات المعرفية الملحق رقم (6) :

2. الهدف الثاني: تحسين الكفايات الشخصية والحياتية لدى الخريجين من خلال تطوير إستراتيجيات التعليم من خلال تضمين البرامج الأكاديمية للكفايات الشخصية والحياتية وخصوصاً مهارات الإتصال والتواصل، والتعلم الذاتي و التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق إبتكارية.

الآليات المقترحة لتنفيذ الهدف الثاني:

أنظر الخطة الإجرائية لتحسين الكفايات الشخصية والحياتية الملحق رقم (7)

3. الهدف الثالث: تحسين الكفايات التكنولوجية لدى الخريجين من خلال تطوير دمج التكنولوجيا في التعليم وتوظيف إستخدامات التطبيقات التكنولوجية المتعددة في التعليم وتحسين قدرات الطلبة على إستخداماتها.

الآليات المقترحة لتنفيذ الهدف الثالث:

أنظر الخطة الإجرائية لتحسين الكفايات التكنولوجية الملحق رقم (8).

4. الهدف الرابع: تحسين مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الخريجين من خلال (المعارف الجديدة والشاملة لمحتويات البرامج الأكاديمية، الأنشطة الصفية واللاصفية، المرونة والقدرة على التكيف والتأقلم، القدرة على تحمل المسؤولية، العمل ضمن فريق، القدرة على تنظيم المهام، إدارة حلقات النقاش والحوار).

الآليات المقترحة لتنفيذ الهدف الرابع:

أنظر الخطة الإجرائية لتحسين مهارات القرن الحادي والعشرين الملحق رقم (9) .
5. الهدف الخامس: تطوير برامج التدريب العملي الميداني(التربية العملية) من خلال (تحديد الكفايات المعرفية والمهارية، عدد مساقات التربية العملية، تنظيم عملية التدريب العملي، نماذج التقييم، أدوار الاطراف ذوي العلاقة، توحيد برنامج التربية العملية في الجامعات).
الآليات المقترحة لتنفيذ الهدف الخامس:

أنظر الخطة الإجرائية لتحسين كفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية) الملحق رقم(10).
6. الهدف السادس: تطوير آليات إعداد وتنفيذ وتقييم الخطط الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي من خلال توسيع مشاركة الخبراء والجامعات والمجتمع المدني ومؤسسات القطاع الخاص في اعداد الخطة وفي وضع الأهداف الذكية، تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية للخطة.
الآليات المقترحة لتنفيذ الهدف السادس:

أنظر الخطة الإجرائية لتطوير الخطة الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي الملحق رقم (11)
7. الهدف السابع: تطوير آليات ومعايير اعتماد البرامج الأكاديمية الحديثة التي تنسجم مع التطورات العلمية والتكنولوجية وذلك من خلال إعداد دراسات واقعية عن إحتياجات سوق العمل تشمل متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية وتغير مستقبل الوظائف 2030.
الآليات المقترحة لتنفيذ الهدف السابع:

أنظر الخطة الإجرائية: تطوير آليات ومعايير اعتماد البرامج الأكاديمية الملحق رقم (12)
8. الهدف الثامن: تعزيز الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية من خلال وضع معايير إختيار الجامعة الأجنبية الشريكة بناء على تصنيف الجامعات عالميا (ranking)، الاستفادة من هذه الشراكة لتطوير البرامج الاكاديمية، التوجه المستقبلي للجامعات ضمن رؤية استشرافية تراعي التوقعات المستقبلية.
الآليات المقترحة لتنفيذ الهدف الثامن:

أنظر الخطة الإجرائية: تعزيز الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية الملحق رقم (13) .

9. الهدف التاسع: إعادة تجديد أنظمة التعليم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 الهدف الرابع "التعليم الجيد" من خلال توفير الموارد المالية والكوادر البشرية المؤهلة وتعزيز مكانة

وقيمة المعلم المجتمعية وتحفيزه ماديا ومعنويا، إعادة هيكلية البرامج الأكاديمية لتنسجم مع التطورات ومتطلبات التعليم المعاصر، والتحول الرقمي في التعليم.

الآليات المقترحة لتنفيذ الهدف التاسع:

أنظر الخطط الإجرائية إعادة تجديد أنظمة التعليم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 الملحق رقم(14).

صيانة وتجديد النموذج المقترح للموائمة يتضمن ذلك التحقق من دقة البيانات والتأكد من أن النموذج لا يزال مناسباً ، وتحديد ما إذا كان هناك أي تحديثات ضرورية يجب إجراؤها. يجب أن يشمل ذلك تحديثات منتظمة وتنظيف البيانات واختبار النموذج للتأكد من أن النموذج لا يزال دقيقاً وفعالاً. كما هو مبين في الملحق رقم (15) خطة إجراء الصيانة لنموذج موائمة كفايات الخريجين مع متطلبات سوق العمل.

الآليات المقترحة لتقييم الطلبة

يتم الإستناد في تقييم الطلبة الى المصفوفة(الروبك) المبنية على مقياس تقدير الأداء للطلاب في تنفيذ مهام محددة مثل(مهارات الإتصال والتوصل) كما يلي:

● مقياس تقدير أداء طالب في تنفيذ مهمة حوارية (Oral Communication) الملحق رقم (16).

● مقاييس التقييم لتقييم أداء طالب في قيادة مناقشة جماعية (Group Discussion) الملحق رقم (17).

● مقياس تقدير أداء طالب يقدم عرضاً أمام الجمهور (Presentation) الملحق رقم (18).

بناء على الروبك يتم تقييم الطلبة بناء على الكفايات المعرفية والمهارية التي أكتسبها الطالب في نهاية كل فصل دراسي وعلى النحو الآتي:

1. تقييم الكفايات المعرفية لدى الطالب/ة الملحق رقم (16) وتشمل ما يلي:

- إمتلاك القواعد المعرفية الواسعة والشاملة.
- القدرة على فهم و تحليل وتقييم وإستخدام التغذية الراجعة.
- القدرة على تحويل الاطر النظرية الى تطبيقات عملية.
- التقييم الذاتي.
- إستخدام اللغة الإنجليزية.

2. تقييم الكفايات الشخصية والحياتية لدى الطالب/ة الملحق رقم (17) وتشمل ما يلي:

- مهارات الإتصال والتواصل
- سمات الشخصية القيادية.
- مهارات التفكير الإبداعي لايجاد الحلول الإبتكارية للمشكلات.
- القدرة على التنظيم وإدارة الوقت.
- الإشتراك في الدورات التدريبية.
- حضور الندوات والمؤتمرات.

3. تقييم الكفايات التكنولوجية لدى الطالب/ة الملحق رقم (18) وتشمل ما يلي:

- مهارات استخدام الحاسوب الأساسية.
- مهارات توظيف التكنولوجيا في التعليم.
- مهارات العرض والتقديم باستخدام التقنيات والبرمجيات الحديثة.
- مهارات البحث والوصول الى المعلومة الصحيحة عبر الإنترنت.
- مهارات توظيف التكنولوجيا في التعليم الإلكتروني.

4. تقييم مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطالب/ة الملحق رقم (18) وتشمل ما يلي:

- تنمية قدرات و ثقافة الطلبة نحو إكتساب مهارات القرن الحادي والعشرين.
- القدرة على المرونة والتكيف والتأقلم.
- القدرة على العمل ضمن فريق العمل وتحمل المسؤولية.
- القدرة على التنظيم: التخطيط والتنفيذ والتقييم.
- القدرة على إدارة حلقات النقاش والحوار وتقبل الرأي والرأي الاخر.

5. تقييم كفايات التدريب العملي(التربيه العملية) لدى الطالب/ة الملحق رقم (19) و ما يلي:

- القدرة على توظيف المساقات النظرية الى تطبيقات عملية.
- القدرة على تنظيم الموقف الصفّي وفق إحتياجات المتعلمين.
- القدرة على إختيار إستراتيجية التدريس الأكثر ملائمة للموقف الصفّي.
- القدرة على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.
- القدرة على ملاحظة التلاميذ وتقييم تقدمهم نحو الأهداف المحددة .
- القدرة على استخدام إستراتيجيات التقويم الصفّي الحديثة.
- القدرة على تجويد عمليات التخطيط و التنفيذ والتقويم وفق معايير الجودة المعتمدة.
- القدرة على التخطيط لتحسين التقدم المهني.
- الرغبة في التعلم الذاتي المستمر(مدى الحياة).

- ممارسة مبادئ وقيم وأخلاقيات مهنة التعليم داخل وخارج الصف.

التوصيات

تم عرض التوصيات على ضوء التسلسل المنطقي لأسئلة الدراسة الكمية والنوعية التي شملت (2) أسئلة كمية و(6) أسئلة نوعية وبدأت بتشخيص واقع كفايات الخريجين وإنهاءً بالنموذج المقترح للمواءمة وبناءً على نتائج الدراسة الكمية والنوعية التي توصلت إليها الدراسة وكما يلي:

1. استخدام أدوات وآليات جديدة للتقييم الذاتي تكون أكثر موضوعية وبعيدة عن التحيز الذاتي.
2. تطوير خطة عمل لتنظيم وإدارة التدريب العملي(التربوية العملية) تكون منظمة للمهام ومحددة الأدوار والمسؤوليات ومرتبطة بإطار زمني محدد بحيث تغطي أكبر عدد ممكن من ساعات التدريب العملي وتمتد إلى جميع الفصول الدراسية (8) فصول دراسية خلال الأربع سنوات دراسية مع وضع آلية واضحة لتقييم الطلبة.
3. وضع خطة إستراتيجية ضمن رؤية وطنية شاملة مع وضع الخطط الإجرائية للتنفيذ والمتابعة والتقييم لإعادة تجديد أنظمة التعليم بما ينسجم مع التوجهات العالمية ومتطلبات التجديد والحدثة نحو إعادة تقييم المنظومة التعليمية، وإعادة هيكليّة البرامج الأكاديمية ، وإعادة النظر في الوضع المادي والمهني والاجتماعي للمعلم.
4. تحديث المساقات الدراسية وإستراتيجيات التعليم على ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين بما يشمل تعزيز التوجه نحو إنتاج المعرفة وليس إستهلاك المعرفة والبحث العلمي وتضمين هذه المساقات لمهارات الإتصال والتواصل، والتعلم الذاتي و التفكير الإبداعي والنقدي والتأملي.
5. ترسيخ إدماج التكنولوجيا في التعليم على أسس فلسفية تنسجم مع التوجهات التربوية التي تؤكد على دور التكنولوجيا الهادف.
6. تجديد آليات ومعايير اعتماد وترخيص البرامج الأكاديمية من حيث عمل دراسات واقعية حول إحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية في الميدان التربوي وعلى ضوء المستجدات العلمية والتكنولوجية و تغيير مستقبل التعليم 2030.
7. تطويع الإستفادة من الشراكات ما بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية بما ينسجم مع السياق الفلسطيني وتتفق مع إحتياجات الجامعات الحالية والمستقبلية وتساعد في تحقيق أهداف الجامعة الإستراتيجية ومتطلبات التعليم 2030.
8. تطوير النموذج المقترح للمواءمة بين كفايات خريجي كليات إعداد المعلمين في الجامعات الفلسطينية لتتفق مع متطلبات العمل في الميدان التربوي للعام 2030 وبما ينسجم مع أهداف

التنمية المستدامة 2030، الهدف الرابع "التعليم الجيد" بما يضمن إستدامة النموذج وصيانتة وتحديثة وفق المستجدات والتطورات وقياس الأثر (Impact) الذي أحدثته تطبيق النموذج بعد مرور سنتين على تطبيقه.

المراجع المراجع العربية

- أبو عودة، محمود.(2016). مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني حالة دراسية - كليات التجارة في قطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- إغبارية، هاني والحياري، حسن.(2020). درجة إلتزام معلمي المدارس الإعدادية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر معلمي ومديري ومشرفي مدارس لواء حيفا: المعوقات والحلول. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والانسانية*، 28(2)، 628-660.
- اسليم، هبة.(محادثة خاصة، 24-11-2022). رئيس قسم المناهج في كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- الأسمرى، حسين وابن جبير، جبر .(2019). تضمين المعايير المهنية الوطنية في مقررات برنامج إعداد معلمي الفيزياء في كلية التربية بجامعة الملك سعود، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، المركز القومي للبحوث غزة - فلسطين ، 6(5).
- اشتوي، معمر.(محادثة خاصة، 8-12-2022). رئيس الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة لمؤسسات التعليم العالي.
- البازعي، حصة.(2018). تطوير سياسات قبول وإعداد المعلم للتحويل نحو مجتمع المعرفة - صيغة مقترحة في ضوء تجربتي سنغافورة وفلندا، *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2(25).
- باشري، نفيسة ومدكور، فوزي وفهمي، رباب.(2017). السلوك التنظيمي، كتاب، كلية التجارة

جامعة القاهرة.

البنك الدولي.(2021).تقرير "الفقر في التعليم" تقرير العام 2021.

البنك الدولي.(2021). قاعدة بيانات مؤشرات الوظائف العالمية (JOIN): دليل المنهجية

وفحوصات الجودة ، تقرير ابريل 2021.

البنك الدولي.(2020).تقرير،"دعم البلدان في وقت لم يسبق له مثيل". تقرير عام 2020

البنك الدولي.(2018). تقرير "الضفة الغربية وقطاع غزة" تقرير عام 2018.

بيت. كوم (2015). أهم 10 مهارات يبحث عنها أصحاب العمل في الموظفين، مقال متاح على

الموقع الاخباري العربية CNN

<https://arabic.cnn.com/workers-skills-employers-needs>

تاريخ الإطلاع 2022-4-27 .

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.(2022).عمادة التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد

الموقع الإلكتروني

[https://units.imamu.edu.sa/deanships/elearn/announcements/Pages/](https://units.imamu.edu.sa/deanships/elearn/announcements/Pages/E-learning-Project-article-08-03-1438.aspx)

[E-learning Project article 08 03 1438.aspx](https://units.imamu.edu.sa/deanships/elearn/announcements/Pages/E-learning-Project-article-08-03-1438.aspx)

تاريخ الإطلاع 2022/05/07.

جامعة بيرزيت.(2022). كلية التربية-البرامج الأكاديمية،الموقع الإلكتروني

<https://www.birzeit.edu/ar/study/faculties/education>

تاريخ الإطلاع 2022/05/07.

جامعة قطر.(2022).كلية التربية،التدريب التربوي الميداني.

الموقع الإلكتروني

<https://www.qu.edu.qa/ar/education/academic-affairs/field-educational-training>

تاريخ الإطلاع 2022/05/07.

جنازرة، احمد. (محادثة خاصة، 2022-11-28). النائب الأكاديمي، جامعة بيرزيت، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2021). بطلانة متصاعدة بين خريجي الجامعات.

ماذا يحتاج سوق العمل؟ خبر صحفي منشور على الموقع الإلكتروني:

<https://paltimeps.ps/p/304625>

تاريخ الإطلاع 2022/05/07.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2020). مؤشرات واقع سوق العمل والمنشآت في فلسطين

للعام 2019.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2019). إحصائيات التعليم في فلسطين للعام 2019.

الجوسي، محمد. (2014). تدريس مهارات القرن الحادي والعشرين: أدوات عمل،

مكتب التربية العربي لدول الخليج. الموقع الإلكتروني

<https://arabpsychology.com/kb/pdf>

تاريخ الإطلاع 2022/4/27.

الجوسي، نضال. (محادثة خاصة، 2022-11-15). مدير برامج إراسموس في فلسطين.

الحياري، إيمان. (2016). معوقات التعليم الإلكتروني، مقال منشور، الموقع الإلكتروني

https://mawdoo3.com/معوقات_التعليم_الإلكتروني/

تاريخ الإطلاع 2022/5/24.

الخضور، صادق. (2019). 1500 وظيفة شاغرة في وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2019، المتحدث الرسمي باسم وزارة التربية والتعليم، خبر صحفي منشور على الموقع الإلكتروني

<https://alfajertv.com/news/4016771.html>

تاريخ الإطلاع 2022/4/27.

الخياط، عبدالسلام. (محادثة خاصة، 15-11-2022). النائب الأكاديمي، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

الدلو، حمدي. (2017). إستراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي بإحتياجات سوق العمل في فلسطين، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى في غزة.

ديوان الموظفين العام. (2018). التقرير السنوي- الخدمة المدنية في ارقام-2018.

رشيد، صالح ومزهر، زينب. (2018). دور القيادة التحويلية في تعزيز الكفاءة الذاتية دراسة إستطلاعية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة القادسية،

العراق، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والمالية والادارية، 10(2)

رضوان، عمر والدغدي، احمد. (2016). إعداد المعلم الدولي في ضوء خبرة الولايات المتحدة

الامريكية وامكانية الاستفادة منها بجمهورية مصر العربية، مجلة التربية المقارنة

والدولية، 6(6)، 573-642. الموقع الإلكتروني

https://esceea.journals.ekb.eg/article_91995_2332fe2426eec87cd6606101df16c050.pdf

تاريخ الإطلاع 2022/05/05.

الرمحي، رفاء. (2023). التعليم الرامي إلى إحداث التحول، منشور، منظمة اليونسكو، شبكة اليونسكو

العربية للتعليم الرامي إلى إحداث التحول، الموقع الإلكتروني

<https://www.facebook.com/photo?fbid=221504593723479&set=pcb.221504693723469>

تاريخ الأطلاع 2023-3-14.

الرمحي، رفاء. (محادثة خاصة، 2022-11-22). عميد كلية التربية في جامعة بيرزيت.

زغير، رهام. (2020). واقع برامج إعداد المعلمين في كليات العلوم التربوية، الجامعة

الأردنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(3)، 708-724.

الموقع الإلكتروني

<https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEPS/article/viewFile/5736/3142>

تاريخ الإطلاع 2022/05/01.

زقاوة، أحمد. (2017). البرامج الجامعية ومدى إستجابتها لمتطلبات سوق العمل، مجلة التنمية

البشرية، العدد 7، الجزائر.

زكي، الشيماء. (2022). الكفايات التكنولوجية لدى معلمي التربية الرياضية بإدارة الإبراهيمية

التعليمية بمحافظة الشرقية، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة

بنها، مصر، 29 (1).

الموقع الإلكتروني

https://sjes.journals.ekb.eg/article_261829_5527fcd199a09dcdcf7ec47738f255a.pdf

تاريخ الإطلاع 2023/06/03 .

زيد، منيرة.(2021). مهارات القرن الحادي والعشرين لدى طالبات كلية التربية بجامعة الأميرة

نورة بنت عبد الرحمن-السعودية، رسالة ماجستير،المجلة العربية للعلوم التربوية

والنفسية، 5(22)، 435-456. الموقع الإلكتروني

https://jasep.journals.ekb.eg/article_181144.html

تاريخ الإطلاع 2022/4/27.

السبحي، عبد الحي.(2016). أنموذج مقترح لبرنامج إعداد معلم المستقبل بكليات التربية بجامعات

المملكة العربية السعودية في ضوء معايير الجودة الشاملة،مجلة كلية التربية،جامعة

الأزهر، 35(171).

ستراوس، أنسيلم وكوربين، جوليت.(1999). أساسيات البحث الكيفي-أساليب وإجراءات النظرية

المتجذرة، ترجمة عبدالله بن حسين خليفة،مركز البحوث والدراسات الادارية، الرياض.

سعيد، زينب.(2019). بين مطرقة سنوات العمل وسندان الخبرة،مقال، صحيفة الأيام، البحرين،

العدد 11054 ، 15 -7- 2019 .الموقع الإلكتروني

<https://www.alayam.com/alayam/multaqa/805068/News.html>

تاريخ الإطلاع 2023-3-15.

سليم، هبة و عطير، ربيع. (2021). إتجاهات طلبة كلية العلوم التربوية وإعداد المعلمين في جامعة

النجاح الوطنية نحو مهنة التعليم، رسالة ماجستير، مجلة جامعة عمان للبحوث

التربوية، 6(2). الموقع الإلكتروني

<https://search.mandumah.com/Record/1156130/Description#tabnav>

تاريخ الإطلاع 2022/05/01.

سناجلة، محمد. (2022). الذكاء الاصطناعي الشخصي. تكنولوجيا جديدة ستغير البشرية للأبد.

الموقع الإلكتروني

<https://www.aljazeera.net/news/scienceandtechnology/2022/1/>

19.

تاريخ الاطلاع 27.1.2022.

شاكر، أسماء. (2020). سمات معلم القرن الواحد والعشرين، مقال منشور على موقع اي عربي

<https://e3arabi.com/?p=655544> الموقع الإلكتروني

تاريخ الإطلاع 2022/4/27.

شماسنة، رائد. (محادثة خاصة، 8-12-2022). نائب العميد، الكلية الجامعية للعلوم التربوية

فلسطين.

صالح، بصري. (محادثة خاصة، 11-12-2022). وكيل وزارة التعليم العالي والبحث

العلمي، فلسطين.

صالح، صلاح الدين. (2018). إتجاهات المتدربين نحو "التدريب الإلكتروني" دراسة استطلاعية في

مركز التعليم المستمر/الجامعة العراقية،

مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، 1(13)، 344-374.

الموقع الإلكتروني

<https://www.iasj.net/iasj/article/155657>

تاريخ الإطلاع 2023/02/11 .

صباح، ساعد وابن عامر، وسيلة. (2005). تقويم الكفاية المعرفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في

مجال الإختبارات التحصيلية الموضوعية، دراسة منشورة على الموقع الإلكتروني

http://search.shamaa.org/PDF/Articles/AECl/CIVol7No1Y2012/cl_2012

[-v7-n1_137-148.pdf](#)

تاريخ الإطلاع 2023/02/11.

الصقبي، بدور. (2019). واقع برنامج التربية العملية من وجهة نظر الطلبة المعلمين بكلية التربية

الأساسية في دولة الكويت، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 20 للعام 2019.

الموقع الإلكتروني

https://www.researchgate.net/publication/339326210_waq_bnamj_al

[trbyt_almlyt_mn_wjht_nzr_altlbt_almlmyn_bklyt_altrbyt_alasasyt_fy_dwl](#)

[t_alkwyt](#)

تاريخ الإطلاع 2022/05/07

صندوق النقد الدولي.(2021). تقرير "بناء أفضل للمستقبل".

صندوق النقد الدولي.(2020).تقرير "وظائف الغد" للعام 2020 .

صندوق النقد الدولي.(2012). تقرير "نموذج لتحليل مؤشرات سوق العمل وإعداد توقعات بشأنها".

صندوق النقد العربي.(2021).التقرير الإقتصادي الموحد، مؤشرات التعليم،ص54.

صندوق النقد العربي.(2015).التقرير الإقتصادي الموحد، أسواق العمل في الدول العربية التعليم والانتاجية ،ص15.

الصومالي، صباح ومتولي، رزان.(2018).أثر القيادة التحويلية على تمكين وإبداع الموظفين الإداريين في مؤسسات التعليم العالي: دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين في جامعة الملك عبد العزيز،المملكة العربية السعودية ،مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، 2(9).

عباس،مراد.(محادثة خاصة ،10-12-2022).نائب مدير مدرسة المستقبل الخاصة.

عبيدات،أسامة وسعادة،سائدة.(2010)..المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الاردني بما

يتطلبه سوق العمل المحلي -الاردن، المجلة العربية لضمان جودة التعليم

العالي، العدد (5)-2010.

عبيد،رياض وجاسم هبة.(2021)..تقويم برامج الإعداد المهني للمعلمين في العراق في ضوء

معايير إستراتيجية اعداد المعلم وتطويره المهني (2013-2020) وبعض

الإتجاهات العالمية الحديثة مجلة العلوم الإنسانية /كلية التربية للعلوم

الانسانية، 28(4). الموقع الإلكتروني

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=10&sid=f41c6ac5-8c49-43ce-9805-499fdd12279d%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=154351474&db=awr>

تاريخ الإطلاع 2022/5/1

عفونه، سائده. (محادثة خاصة، 2022-11-22). نائب رئيس جامعة النجاح للتعليم الإلكتروني

وعميد كلية التربية ومديرة التعليم الإلكتروني.

علي، إيمان. (2021). المناهج الدراسية ومهارات القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم التربوية /

عدد خاص للمؤتمر الدولي الثاني لقسم المناهج وطرق التدريس بالتعاون مع الجمعية

العربية للدراسات المتقدمة في المناهج العلمية (مستقبل تطوير المناهج في ضوء

متطلبات اقتصاد المعرفة) 2021-2-17. الموقع الإلكتروني

https://ssj.journals.ekb.eg/article_174850_f3aff8449857ec837a35530c60a92090.pdf

تاريخ الإطلاع 2022/05/01.

علي، فاطمة. (2020). الممارسات التأملية في برنامج إعداد معلمات اللغة العربية للمرحلة الابتدائية

في كلية التربية في جامعة الكويت، المجلة التربوية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي،

34(137). الموقع الإلكتروني

http://pubcouncil.kuniv.edu.kw/joe/homear.aspx?id=8&Root=yes&aut_hid=5217

تاريخ الإطلاع 2022/05/01.

عمران، محمد وحباب، علي وسعافين، ناصر. (2017). الكتاب المرجع في التربية العملية، كتاب غير منشور، الكلية الجامعية للعلوم التربوية.

العكول، غادة. (2019). مدى توافق برنامج إعداد معلّّّّات تربية الطّفل في الجامعة الأردنيّة مع

معايير إعداد المعلّم الأمريكيّة (NCATE) من وجهة نظر الطّالّبات، مجلة الجامعة

الإسلامية للدراسات التربوية والانسانية، 27(1)، 396-417. الموقع الإلكتروني

<https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEPS/article/view/3470>

تاريخ الإطلاع 2022/05/07.

العصفور، خالد. (2021). توظيف التقنية في العملية التعليمية لتنمية مهارات التعلم للقرن 21 لدى

طلاب المدارس بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، مجلة كلية التربية في

العلوم التربوية، 3(45)، جامعة عين شمس، مصر. الموقع الإلكتروني:

https://jfees.journals.ekb.eg/article_196497_470b6ef831289074cd5

[9b45d43c65800.pdf](https://jfees.journals.ekb.eg/article_196497_470b6ef831289074cd5_9b45d43c65800.pdf)

تاريخ الإطلاع 2022/5/1.

عون، علي وشعلال، نصر الدين. (2006). الكفايات الشخصية والأدائية لدى معلّّّّات التربية

التحضيرية، دراسة منشورة على الموقع الإلكتروني

<https://dspace.univ->

[ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/5791/1/SSP0122.pdf](https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/5791/1/SSP0122.pdf)

تاريخ الإطلاع 2022/5/1.

الغريبي، نوف والسبيعي، هيا. (2012). دليل التربية العملية، جامعة شقراء، المملكة العربية

السعودية، الموقع الإلكتروني

<https://kenanaonline.com/files/0072/72198/%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%D9%8A%D8%A9.pdf>

تاريخ الإطلاع 2022/5/3.

غنيم، رانيا. (2016). متطلبات تأهيل كلية التربية بجامعة دمياط للاعتماد الأكاديمي الدولي في

ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين

"NCATE". المجلة التربوية، جامعة سوهاج - كلية التربية، العدد (44)، 133-43

الموقع الإلكتروني

<https://search.mandumah.com/Record/824842>

تاريخ الإطلاع 2022-05-07.

القحطاني، نوره. (2021). مهارات القرن 21 في التكوين الجامعي: دراسة ميدانية على عينة

من طلبة أفضل الجامعات السعودية حسب تصنيف QS 2021 للجامعات

العالمية، رسالة ماجستير، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 2(45)، 114-61،

الموقع الإلكتروني

https://journals.ekb.eg/article_196495.html

تاريخ الإطلاع 2022/4/27.

القحطاني، رافع وحمادنة، برهان.(2020).تقييم جودة برنامج إعداد معلم التربية الخاصة
بجامعة نجران في ضوء معايير مجلس اعتماد تعليم المعلمين (CAEP) Council
for the Accreditation of Educator Preparation، مجلة اتحاد الجامعات
العربية(للبحوث في التعليم العالي)، 40(2).الموقع الإلكتروني

[https://digitalcommons.aaru.edu.jo/cgi/viewcontent.cgi?article=1066&
context=jaaru_rhe](https://digitalcommons.aaru.edu.jo/cgi/viewcontent.cgi?article=1066&context=jaaru_rhe)

تاريخ الإطلاع 2022/4/27.

كنعان، رؤيا.(2014). واقع توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية
وعلاقتها مع الانتماء المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظات شمال
فلسطين، رسالة ماجستير،جامعة النجاح الوطنية،فلسطين.

فتيحة، احمد.(محادثة شخصية،28-11-2022).استاذ كلية التربية في جامعة بيرزيت، فلسطين.
القايد، مصطفى.(2013). 33 مهارة تقنية ينبغي توفرها في معلم القرن 21، موقع تعليم جديد ،

مقال منشور على الموقع الإلكتروني

[https://www.new-educ.com/33-competence-technique-enseignant-
21e-siecle](https://www.new-educ.com/33-competence-technique-enseignant-21e-siecle)

تاريخ الإطلاع 2022/4/27.

مجيد،سوسن.(2012).تعرف على معايير ضمان جودة واعتماد كليات التربية والتربية الأساسية
وفق المعايير الدولية NCATE، مقال منشور،الموقع الإلكتروني

<https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=303115>

تاريخ الإطلاع 2022/05/04.

محمد، سحر. (2019). دراسة الإحتياجات التربوية للمرأة في الريف المصري دراسة حالة باستخدام منهجية النظرية المجذرة، بحث منشور، *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة الفيوم، العدد 62*.

المحيا، علي. (2020). تقويم جودة معايير الاعتماد لبرامج إعداد المعلمين بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية، *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 4(21). الموقع الإلكتروني

<http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=279055>

تاريخ الإطلاع 2022/05/04.

مجلس الوزراء الفلسطيني. (2016). *أجندة السياسات الوطنية 2017-2022*.
المعمري، سيف والمسروري فهد والعلوي، سلمى. (2021). *درجة إلتزام معلمي الدراسات الإجتماعية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس بمحافظة جنوب الشرقية بسلطنة عُمان* ، رسالة ماجستير، *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، 45(3)، المقالة 12، 295-328 ، جامعة عين شمس، مصر. الموقع الإلكتروني

<https://jfees.journals.ekb.eg/article 206753.html>

تاريخ الإطلاع 2023/2/1.

المنتدى الاقتصادي العالمي. (2020). تقرير "مستقبل الوظائف 2025". الموقع الإلكتروني

https://www3.weforum.org/docs/WEF_FoJ_Press_Release_Arabic.pdf

تاريخ الإطلاع 2023/2/1 .

منظمة الأمم المتحدة.(2022).قمة تحويل التعليم، البيان الختامي.الموقع الإلكتروني

<https://www.un.org/ar/transforming-education-summit>

تاريخ الإطلاع 2023/2/14.

منظمة الأمم المتحدة.(2020).تقرير مستقبل العمل،اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا-

الاسكوا.(2020). (ESCWA) للعام 2020.الموقع الإلكتروني

<https://www.unescwa.org/ar/focus/jobs>

تاريخ الإطلاع 2022/4/27.

منظمة الأمم المتحدة.(2015).أهداف التنمية المستدامة 2030.الموقع الإلكتروني:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

تاريخ الإطلاع 2023/2/14.

منظمة العمل الدولية.(2021). نحو مسار منتج وشامل للجميع: إيجاد فرص عمل في المنطقة العربية،

لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) والمكتب الأقليمي

للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية.اب 2021. الموقع الإلكتروني:

[https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/productive-](https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/productive-inclusive-path-job-creation-arab-region-arabic.pdf)

[inclusive-path-job-creation-arab-region-arabic.pdf](https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/productive-inclusive-path-job-creation-arab-region-arabic.pdf)

تاريخ الإطلاع 2023/2/14.

منظمة العمل الدولية،(2020). أثر وباء كوفيد- 19 على سوق العمل في فلسطين

تقييم نموذج التوقعات الاقتصادية أيلول 2020. الموقع الإلكتروني:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_774732.pdf

تاريخ الإطلاع 2023/2/14.

منظمة العمل الدولية، (2020). اتجاهات العمالة والتوقعات الإجتماعية في العالم 2020.

الموقع الإلكتروني

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang-en/index.htm>

تاريخ الإطلاع 2023/2/14.

منظمة العمل الدولية.(2018). البطالة في الأراضي الفلسطينية المحتلة بلغت أعلى مستوى في

العالم.تقرير الأمم المتحدة عام 2018.الموقع الإلكتروني

<https://news.un.org/ar/story/2018/05/1009781>

تاريخ الإطلاع 2023/2/14.

نشوان، عبدالله والقديمات، جهاد ونشوان، آيات.(2021). واقع برنامج إعداد الطالب المعلم في كلية

العلوم التربوية بجامعة الزرقاء في ضوء التنافسية العالمية، مجلة العلوم

التربوية، 48(2)، 19-37.

الموقع الإلكتروني

https://www.researchgate.net/publication/354790923_wq_bnamj_ad_ad_altalb_almlm_fy_klyt_allwm_altrbwyt_bjamt_alzrqa_fy_dw_altnafsyta_lalmyt

تاريخ الإطلاع 2021/05/07.

هيئة تقويم التعليم والتدريب.(2021). ضوابط الرخص المهنية للوظائف التعليمية في السعودية.

الموقع الإلكتروني

<https://www.etec.gov.sa/ar/About/Centers/Pages/qiyas.aspx>

تاريخ الإطلاع 2022/05/07.

هيئة تقويم التعليم والتدريب.(2020). معايير الاعتماد الأكاديمي (المؤسسي والبرامجي)

للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، السعودية. الموقع الإلكتروني

<https://www.etec.gov.sa/ar/About/Centers/Pages/qiyas.aspx>

تاريخ الإطلاع 2022/05/07.

هيئة تقويم التعليم والتدريب.(2018). معايير الاعتماد الأكاديمي (المؤسسي). السعودية

الموقع الإلكتروني

<https://etec.gov.sa/ar/productsandservices/NCAAA/Accreditation/Pages/Accreditationstandardsdeve.aspx>

تاريخ الإطلاع 2022/05/07.

هيئة تقويم التعليم والتدريب.(2018). معايير الاعتماد الأكاديمي (البرامجي). السعودية.

الموقع الإلكتروني

<https://etec.gov.sa/ar/productsandservices/NCAAA/AccreditationProgrammatic/Pages/insprogdeve.aspx>

تاريخ الإطلاع 2022/05/07.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.(2022)،الكتاب الاحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية،(2022/2021).

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.(2022).صندوق تطوير الجودة.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.(2020). الخطة الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي للاعوام (2023-2020).

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة، الدليل الإرشادي للترخيص والإعتماد في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية.(2018).

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة، دليل الترخيص والإعتماد لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية.(2015).

وزارة التربية والتعليم، إستراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين.(2008).

اليازوري،أيمن واخرون.(2012).الخريجون وسوق العمل، ، فلسطين،تقرير فبراير2012. وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية.

Aitken, Paul & Higgs, Malcolm. (2010). *Developing Change Leaders* (text book).

Butterworth-Heinemann is an imprint of Elsevier Linacre House, Jordan Hill,
Oxford OX2 8DP, UK 30 Corporate Drive, Suite 400, Burlington, MA
01803, USA. First Edition 2010.

American Association of Colleges and Universities (AACU). (2015).

Buller, Jeffrey L. (2015). *change leadership in higher education- A Practical Guide to Academic Transformation*, (text book), Published by Jossey-Bass A Wiley Brand One
Montgomery Street, Suite 1200, San Francisco, CA 94104-4594—
www.josseybass.com.

Blass, E., Hayward, P. (2014). Innovation in higher education; will there be a role for
“the academe/university” in 2025? *Eur J Futures Res* **2**, 41 (2014).

<https://doi.org/10.1007/s40309-014-0041-x>.

Link

<https://eujournalfuturesresearch.springeropen.com/articles/10.1007/s40309-014-0041-x>

Retrieved 27.04.2022.

Chappuis et al, Jan. (2014). *Classroom Assessment for Student Learning*. Second Edition,
Pearson Education Limited 2014.

Council for the Accreditation of Educator Preparation Standards CAEP. (2022). Link

<https://caepnet.org/standards/2022-itp/introduction>

Retrieved 27/4/2022.

Council for the Advancement of Standards in Higher Education (CAS). (2015).

Dangberg. (2021). Dangberg, Asger, The Top 10 Job skills in 2025.

Owner and CEO at MiD business consultancy. Based in Singapore.

Link

<https://www.linkedin.com/pulse/top-10-job-skills-2025-understanding-your-key-future-asger-daugbjerg>

Retrieved 27/4/2022.

Etxeandia,E. & Mas,E.(2016). Teach For Skills, IATED Digital Library.

Publication year: 2016, Pages: 5215-5223

ISBN: 978-84-608-8860-4

ISSN: 2340-1117.doi: [10.21125/edulearn.2016.2228](https://doi.org/10.21125/edulearn.2016.2228)

Conference name: 8th International Conference on Education and New Learning Technologies. Dates: 4-6 July, 2016.Location: Barcelona, Spain

Link

<https://library.iated.org/view/ETXEANDIAROMERO2016TEA>

Retrieved 13/2/2023.

Harvey, L. (2023). *Analytic Quality Glossary*, Quality Research International.

Link

<http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/>

Retrieved 13/2/2023.

Indeed. (2021). Top 10 Skills to Include on Teacher Resume, Indeed Career Guide 2021

Link

<https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/teacher-skills>

Retrieved 27/4/2022.

International Monetary Fund-IMF. (2021). The annual report 2021.

International Monetary Fund-IMF. (2020). The jobs of tomorrow.

International Labor Organization. (2020). A new employment strategy and minimum

wage for the Occupied Palestinian Territory. Link

https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_774962/lang--ar/index.htm

Retrieved 03/05/2022.

Ismail, Hairul & Al-Zoubi, Suhail & Bani Abdel Rahman, Majdoleen & Al-Shabatat,

Ahmad.(2019). Competency Based Teacher Education (CBTE) A Training

Module for Improving Knowledge Competencies for Resource Room

Teachers in Jordan. European 10(2).link

https://www.researchgate.net/publication/228364077_Competency_Based_Teacher_Education_CBTE_A_Training_Module_for_Improving_Knowledge_Compentencies_for_Resource_Room_Teachers_in_Jordan

Retrieved 03/05/2022.

Iter, Nuha &Sharabati-Shahin, Mervat& Ramahi, Refa'Jamal & Shahin, Ghassan Omar.

(2023). Proposed policies in light of procedures adopted by Palestinian universities during emergency, Cogent Education, 10:1, 2186041, DOI:

10.1080/2331186X.2023.2186041 To link to this article:

<https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2186041>

Juraschka, Ryan. (2021). Competency Based Education: What is it, And How Your School Can Use it? Article. Prodigy.link

<https://www.prodigygame.com/main-en/blog/competency-based-education/>

Retrieved 05/02/2023.

Goretti, Cabaleiro. (2020). The impact of educational technologies in higher education.

Gist Education and Learning Research Journal. ISSN 1692-5777. No. 20 (January - June, 2020). pp. 155-169.

Gratton, Lynda (2011). Workplace 2025—What will it look like?

Organizational Dynamics 40(4):246-254. Volume 40, Issue 4, October–December 2011, Pages 246-

254.DOI:10.1016/j.orgdyn.2011.07.002.ResearchGate.

journal home page: www.elsevier.com/locate/orgdyn.

Link

[https://www.researchgate.net/publication/251503923_Workplace_2025-](https://www.researchgate.net/publication/251503923_Workplace_2025-What_will_it_look_like)

[What_will_it_look_like](https://www.researchgate.net/publication/251503923_Workplace_2025-What_will_it_look_like)

Retrieved 30/4/2022.

National council for Accreditation of Teacher Education (NCATE). (2014).

Link

<https://www.chea.org/national-council-accreditation-teacher-education>

Retrieved 04/05/2022.

Natividad. (2021). Emerson Natividad. Perceived Effectiveness of Self Learning Modules in the Implementation of Modular Distance Learning in the Elementary

Level, Felix T. Pascual Elementary School, Philippines. 2021.

Link https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3889429

Retrieved 01/05/2022.

OECD. (2019). Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).
Future of Education and Skills 2030.

OECD. (2017). Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).
Future of work and skills.

Price Water Corporation (PWC).(2017). Workforce of the future the competing forces
shaping 2030.

Link

<https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/publications/workforce-of-the-future.html>

Retrieved 01/05/2022.

Bakhshi, Hasan & Downing, Jonathan M. & Osborne, Michael A.&
Schneider, Philippe. (2017). The future of skills employment in 2030 (2017).

Link

<https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf>

Retrieved 01.05.2022

Pereira. (2020). Marcos Pereira,2020.32 Jobs to be look for

link

<https://blog.hotmart.com/ar/%D9%85%D9%87%D9%86-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AA%D9%82%D8%A8%D9%84/>

Retrieved 11/05/2022.

SRINIVAS RAO A.& SURESH KUMAR P. M & AITHAL P. S. (2015). Strategic Planning in Higher Education Institutions: A CASE STUDY OF SIMS - VISION 2025, International Journal of Educational Science and Research (IJESR) ISSN(P): 2249-6947; ISSN(E): 2249-8052 Vol. 5, Issue 2, Apr 2015.

Link

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2778220

Retrieved 30/4/2022.

Sulaiman, Jamilah & Siti, Ismail, Noor. (2020). Teacher Competence and 21st Century Skills in Transformation Schools 2025 (TS25), School of Education and Modern Languages, University Utara Malaysia, *Universal Journal of Educational Research* (8): pp 3536-3544, 2020 <http://www.hrpub.org> DOI:

10.13189/ujer.2020.080829.

Link

<https://www.semanticscholar.org/paper/Teacher-Competence-and-21st-Century-Skills-in-2025-Sulaiman-Ismail/fdf3e764ac82b93f13aa9c6702cf438cb81b25b7>

Retrieved 01/05/2022.

Teaching 2030. (2017). Removing teachers 'doubts about technology with Teaching2030.

Link

<https://teaching2030.eu/>

Retrieved 09/05/2022.

The future of skills employment 2030 in USA (2020). Nesta, USA.

Wilson, R.A. (2019). The Future of Work: What Does Work Mean 2025 and beyond?

Professor Warwick Institute for Employment Research University of
Warwick.UK.

World Bank. (2020). Ending Learning Poverty: What will it take?

World Bank. (2018). West bank and Gaza report.

World Economic Forum. (2021). Top 10 Jobs of the Future - For 2030 And beyond.

Link

<https://www.weforum.org/agenda/2021/05/jobs-of-the-future-year-2030/>

Retrieved 27.01.2023.

World Economic Forum. (2020) Future of Jobs: The top 10 skills to be developed by

2025.Link

<https://www.coorpacademy.com/en/blog/learning-innovation-en/future-of-jobs-the-top-10-skills-to-be-developed-by-2025/>

Retrieved 27.01.2023.

Zambas. (2022). Joanna Zambas, The Top 25 Skills Needed to Be a teacher, article,

Career Addict. Link

<https://www.careeraddict.com/teacher-skills>

Retrieved 27/1/2023

الملاحق

الملحق رقم (1): الإستبانة قبل التعديل

الملحق رقم (2): الإستبانة بعد التعديل

الملحق رقم (3): أسئلة المقابلة

الملحق رقم (4): أسماء المتقابلين

الملحق رقم (5): أسماء المحكمين

الملحق رقم (6): نموذج الخطة التنفيذية: تحسين الكفايات المعرفية

الملحق رقم (7): نموذج الخطة التنفيذية: تحسين الكفايات الشخصية والحياتية

الملحق رقم (8) نموذج الخطة التنفيذية: تحسين الكفايات التكنولوجية

الملحق رقم (9) نموذج الخطة التنفيذية: تحسين مهارات القرن الحادي والعشرين

الملحق رقم (10) نموذج الخطة التنفيذية: تحسين كفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية)

الملحق رقم (11) نموذج الخطة التنفيذية: تطوير الخطة الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي

الملحق رقم (12) نموذج الخطة التنفيذية: تطوير آليات ومعايير اعتماد البرامج الأكاديمية

الملحق رقم (13) نموذج الخطة التنفيذية: تعزيز الشراكات مع الجامعات الأجنبية

الملحق رقم (14) نموذج الخطة التنفيذية: تجديد أنظمة التعليم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة

الملحق رقم (15) نموذج الخطة التنفيذية لإجراء الصيانة للنموذج المقترح للمواءمة

الملحق رقم (16) مقياس تقدير لأداء طالب في تنفيذ مهمة حوارية (Oral Communication)

الملحق رقم (17) مقاييس التقييم لتقييم أداء طالب في قيادة مناقشة جماعية (Group

Discussion)

الملحق رقم (18) مقياس تقدير لأداء طالب يقدم عرضا أمام الجمهور (Presentation)

الملحق رقم (19) قالب تقييم الكفايات المعرفية لدى الطالب/ة

الملحق رقم (20) قالب تقييم الكفايات الشخصية والحياتية لدى الطالب/ة

الملحق رقم (21) قالب تقييم الكفايات التكنولوجية لدى الطالب/ة

الملحق رقم (22) قالب تقييم مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطالب/ة

الملحق رقم (23) قالب تقييم كفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية) لدى الطالب/ة.

الملحق رقم (1)

الاستبانة قبل التعديل

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية للاعوام (2010-2022) لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي واهداف التنمية المستدامة - تطوير نموذج مقترح للمواءمة(2030).

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في الادارة التربوية لدى الجامعة العربية الامريكية ولاتمام هذه الدراسة قام الباحث باعداد الاستبانة النالية والمكونة من قسمين:

القسم الاول يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية (الجنس، التخصص الاكاديمي، عدد سنوات الخبرة)

القسم الثاني يتعلق بدراسة الكفايات المطلوبة لسوق العمل في الميدان التربوي وهي كما يلي(المعرفية، الشخصية والحياتية التكنولوجية، مهارات القرن الحادي والعشرين، التدريب العملي) وقد أعد هذه الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى النتائج المطلوبة.

أملين الاجابة على فقرات الاستبانة، من اجل اتمام الدراسة ، مع ضرورة توشي الدقة والموضوعية، إذ إن ذلك له الأثر الكبير على واقعية النتائج، وموضوعيتها، علماً بأن معلوماتكم ستحاط بالسرية التامة، وهذه المعلومات من أجل البحث العلمي فقط.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير ،،،

الباحث:

أولاً: البيانات الأساسية:

1. الجنس: () ذكر () انثى

2. التخصص الاكاديمي

() تدريس المرحلة الاساسية الاولى () تدريس المرحلة الاساسية العليا

3. عدد سنوات الخبرة العملية

() اقل من 5 سنوات () 5 سنوات واقل من 10 سنوات () 10 سنوات فاكثر

ثانيا: فقرات الاستبانة المتعلقة بمهارات الخريجين المطلوبه لسوق العمل

أرجو قراءة الفقرات الاتية بدقة وضع اشارة (/) أمام العبارة بما يتناسب ومهارات الخريجين المطلوبه لسوق

العمل

الرقم	المجال الاول: المهارات المعرفية و الذهنية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تمكن الخريج من مهارات الفهم والتحليل وتفسير والاستنتاج للبيانات والمعلومات					
2	قدرة الخريج على التطبيق العملي للنظريات والمعارف التي تعلمها في سوق العمل.					
3	قدرة الخريج على تفسير تصرفات الانماط المختلفة من الناس.					
4	قدرة الخريج على التمييز بين اساليب التقييم.					
5	قدرة الخريج على ممارسة اللغة الانجليزية					

					المجال الثاني: المهارات الشخصية و الحياتية.
					6 مهارات الاتصال والتواصل.
					7 لدى الخريج الشخصية القيادية المؤثرة القادرة على العمل ضمن فريق عمل واحد
					8 مهارات التفكير الابداعي و ايجاد الحلول الابتكارية لمشكلات العمل.
					9 قدرة الطالب/الخريج على ادارة الوقت والتكيف مع ظروف وضغوط العمل
					10 معرفة الخريج مبادئ وقيم و اخلاقيات العمل.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجال الثالث: المهارات المهنية والتكنولوجية
					11 امتلاك الخريج لمهارات استخدام الحاسوب الاساسية
					12 قدرة الخريج على التعامل مع التكنولوجيا والتقنيات والبرمجيات الحديثة

					مهارات البحث والوصول الى المعلومة على الانترنت.	13
					مهارات استخدام التكنولوجيا في العرض والتقديم	14
					القدرة على العمل ضمن فريق عمل واحد .	15
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجال الرابع :مهارات القرن الحادي والعشرين	
					لدى الخريج القدرة على تحمل المسؤولية	16
					يملك الخريج مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات	17
					لدى الخريج القدرة على التوجيه الذاتي.	18
					يستطيع الخريج ادارة الصراع في العمل بكفاءة.	19
					لدى الخريج المرونة والقدرة على التكيف والتألم.	20
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجال الخامس:التدريب العملي	
					تتعاون الجامعة مع الشركاء في تصميم واعداد برنامج التدريب العملي وفق الاحتياجات التدريبية	21

					تتعاون الجامعة مع الشركاء في تقييم مخرجات برنامج التدريب العملي	22
					يتيح التدريب العملي للطلاب تطبيق ما تعلمه عمليا	23
					يسهم التدريب العملي في زيادة مهارات العرض والتقديم	24
					يوفر التدريب العملي للطلاب الفرصة في المشاركة في الانشطة العملية.	25
					تتسم الخبرات المقدمة للطلاب بالتنوع والشمول	26
					تعزز الخبرات المقدمة للطلاب استراتيجيات التدريس	27
					يساعد اعضاء الهيئة التدريسية الطلاب على التفكير الابداعي والتفكير الناقد في حل المشكلات	28
					يستخدم اعضاء الهيئة التدريسية التكنولوجيا المتطورة في التعليم الالكتروني	29
					يساعد برنامج التدريب العملي على التطور المهني	30
					يتيح برنامج التدريب العملي فرصة للتطور في مجال التدريب الالكتروني	31
					يطور برنامج التدريب العملي مهارات البحث العملي	32

					يساعد التدريب العملي الخريج في الحصول على العمل	33
					يتعرف الخريج من خلال التدريب العملي على المهارات المطلوبة لسوق العمل مستقبلا.	34

الملحق رقم (2)

الإستبانة بعد التعديل

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية للاعوام (2010-2022) لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي واهداف التنمية المستدامة - تطوير نموذج مقترح للمواءمة(2030).

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في الإدارة التربوية لدى الجامعة العربية الامريكية ولاتمام هذه الدراسة قام الباحث باعداد الاستبانة النالية والمكونة من قسمين:

القسم الاول يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية (الجنس، التخصص الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة، عدد ساعات التدريب العملي الميداني، دبلوم التأهيل التربوي).

القسم الثاني يتعلق بدراسة الكفايات المطلوبة لسوق العمل في الميدان التربوي وهي كما يلي(المعرفية، الشخصية والحياتية التكنولوجية، مهارات القرن الحادي والعشرين، التدريب العملي) وقد أعد هذه الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى النتائج المطلوبة.

آملين الاجابة على فقرات الاستبانة، من اجل اتمام الدراسة ، مع ضرورة توخي الدقة والموضوعية، إذ إن ذلك له الأثر الكبير على واقعية النتائج، وموضوعيتها، علماً بأن معلوماتكم ستحاط بالسرية التامة، وهذه المعلومات من أجل البحث العلمي فقط.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير ،،،

الباحث:

أولاً: البيانات الديموغرافية:

1. الجنس: () ذكر () انثى

2. التخصص الأكاديمي

() تدريس المرحلة الأساسية الدنيا () تدريس المرحلة الأساسية العليا

3. عدد ساعات التدريب العملي الميداني

() أقل من 50 ساعة () 50 ساعة وأقل من 100 ساعة () 100 ساعة وأقل من 150 ساعة () 150 ساعة فأكثر

4. عدد سنوات الخبرة العملية

() أقل من 5 سنوات () 5 سنوات وأقل من 10 سنوات () 10 سنوات فأكثر

5. حاصل على دبلوم التأهيل التربوي

() نعم حاصل () لا غير حاصل

ثانيا: فقرات الاستبانة المتعلقة بكفايات الخريجين المطلوبه لسوق العمل في الميدان التربوي

أرجو قراءة الفقرات الاتية بدقة وضع اشارة (/) أمام العبارة بما يتناسب وكفايات الخريجين المطلوبه لسوق

العمل

الرقم	المجال الاول: الكفايات المعرفية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	استثمر مهارات التدريس التي تدربت عليها ممارستها في الجامعة في إستراتيجيات التدريس بكفاءة وفاعلية .					
2	أثقت استثمار الأطر النظرية التي تعلمتها في الجامعة في إدارة المواقف الصفية التي نرتكز على الخبرات العملية.					
3	أستثمر التغذية الراجعة التي كنت ألتقها خلال التطبيقات العملية في الجامعة في إتقان إدارتي للصف.					
4	زادتن الكفايات المعرفية التي تعلمتها في الجامعة من القدرة على التقييم الذاتي.					
5	ساعدتن المساقات الدراسية التي تعلمتها باللغة الإنجليزية على زيادة قدرتي على ممارسة اللغة الإنجليزية.					
	المجال الثاني: الكفايات الشخصية والحياتية.					
6	طورت لدي إستراتيجيات التدريس في الجامعة مهارات الإتصال والتواصل في ميدان العمل التربوي.					
7	عززت لدي المساقات الدراسية التي تعلمتها في الجامعة سمات الشخصية القيادية.					
8	نمت لدي الحالات الدراسية التي تعلمتها في الجامعة مهارات التفكير الإبداعي لايجاد الحلول الإبتكارية للمشكلات.					

					ساعدتني اهداف المقررات الدراسية في الجامعة على القدرة على وضع الأهداف وإدارة الوقت لتحقيقها.	9
					عززت لدي الدورات التدريبية التي اشتركت بها في الجامعة القدرة على التطبيق العملي للمعارف النظرية التي تعلمتها	10
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجال الثالث: الكفايات التكنولوجية	
					ساهمت الكفايات التكنولوجية الأساسية التي احتوتها المساقات الدراسية في الجامعة من رفع قدرتي على تعليم الطلبة مهارات استخدام الحاسوب.	11
					مكنتني التطبيقات العملية المتنوعة للمساقات الدراسية في الجامعة من القدرة على توظيف التكنولوجيا في التعليم.	12
					حسنت لدي استخدامات التقنيات والبرمجيات الحديثة في الجامعة مهارات العرض والتقديم في التدريس.	13
					طورت لدي استخدامات التكنولوجيا في البحث العلمي في الجامعة القدرة على تعليم الطلبة مهارات البحث والوصول الى المعلومة الصحيحة عبر الإنترنت.	14
					طورت لدي دمج التكنولوجيا في التعليم في الجامعة القدرة على توظيف التكنولوجيا في التعليم الإلكتروني.	15
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجال الرابع: مهارات القرن الحادي والعشرين	
					طورت لدي محتويات البرامج الأكاديمية الجامعية القواعد المعرفية الجديدة والشاملة التي استخدمتها في تنمية قدرات و ثقافة المتعلمين وفق مهارات القرن الحادي والعشرين.	16

					حسنت لدي الأنشطة الصفية واللاصفية في الجامعة القدرة على إدارة الوقت والمرونة والتكيف والتأقلم وتحمل الضغط.	17
					زادات لدي الحالات الدراسية التي تعلمتها في الجامعة القدرة على تحمل المسؤولية ضمن فريق العمل.	18
					طورت لدي الخطط الدراسية للمساقات الدراسية في الجامعة القدرة على تنظيم المهام من التخطيط والتنفيذ والتقييم.	19
					مكنتني إستراتيجيات التدريس في الجامعة من القدرة على إدارة حلقات النقاش والحوار وتقبل الرأي الآخر بكفاءة.	20
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجال الخامس: كفايات التربية العملية (التدريب العملي الميداني) مكنني من ممارسة الكفايات التالية:	
					ساعدني على توظيف ما تعلمته في المساقات النظرية في عملية التدريس بكفاءة وفاعلية.	21
					مكنني من تنظيم الموقف التدريسي وفق تسلسل منطقي وسيكولوجي يتناسب وإحتياجات المتعلمين.	22
					زاد من قدرتي على اختيار إستراتيجية التدريس الأكثر ملائمة للموقف الصفّي.	23
					حسن لدي القدرة على إستخدام إستراتيجيات التدريس التي تراعي الفروق الفردية بين التلاميذ (التعليم الجامع)	24
					طور لدي القدرة على ملاحظة التلاميذ وتقييم تقدمهم نحو الأهداف المحددة بما في ذلك التقييم البنائي والختامي.	25
					حسن لدي القدرة على إستخدام إستراتيجيات التقويم الصفّي الحديثة.	26

					مكثني من القدرة على تجويد جميع العمليات (التخطيط و التنفيذ و التقويم) وفق معايير الجودة المعتمدة.	27
					طور لدي القدرة على التخطيط لتحسين تقديمي المهني.	28
					نمي لدي الرغبة في التعلم الذاتي المستمر (مدى الحياة).	29
					عزز لدي فهم واحترام القيم والمبادئ المهنية على النحو المحدد في وثيقة أخلاقيات المهنة.	30

الملحق رقم (3)

أسئلة المقابلة

المقدمة

انا الباحث معمر شبيب أعد لأطروحة الدكتوراه ضمن برنامج الدكتوراه في الإدارة التربوية لدى الجامعة العربية الامريكية بعنوان(جودة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية للاعوام(2010- 2022) لتلائم متطلبات العمل في الميدان التربوي وأهداف التنمية المستدامة - تطوير نموذج مقترح للمواءمة (2030).

أسعى الى دراسة جملة من الكفايات المعرفية والمهارية التي يجب أن تتوفر لدى الخريج حتى يستطيع الخريج الإندماج في سوق العمل في الميدان التربوي المفتوح والذي ينتظر أن يمتلك الخريج لهذه الكفايات.

أكدت الادبيات والدراسات السابقة وجود أربعة أنواع من الكفايات والمهارات وفي إطار التحليل والدراسة تبين أن سوق العمل يحتاج الى خريج بمواصفات وكفايات متعددة، ونريد أن نعرف إلى أي مدى إستطاعت الجامعات في ضوء الطلب المتزايد على هذه الكفايات أن تلبي احتياجات سوق العمل في الميدان التربوي.الدول التي استطاعت أن تتقدم في التعليم الجامعي وتخطو خطوات متسارعة كانت نتاج توطيد العلاقة مع سوق العمل فأصبح سوق العمل مساهما ومشاركا في توصيف المتطلبات التي يحتاجها الطالب الجامعي في حين أن الجامعة تلعب دورا أساسيا في تحسين هذه المتطلبات ويحدث ذلك على مستوى رفيع في الشراكة بين الجهتين، وما يسعى الباحث إلى إستنتاجه من خلال ما يحدث في سوق العمل في الميدان التربوي، وما هي صفة العلاقة بين سوق العمل في الميدان التربوي والجامعة، حيث سيتم طرح الأسئلة وكل سؤال يمثل نوع من أنواع الكفايات (المعارف والمهارات)، وسنتحاور فيما اذا كانت الجامعات تضعها في الخطط الإستراتيجية أم لا.

أسئلة المقابلة:

1. يتطلب سوق العمل في الميدان التربوي توفر مجموعة من الكفايات المعرفية والمهارية كما

يلي:

- الكفايات المعرفية (مهارات الفهم والتحليل والإستنتاج، إتقان الأطر النظرية في المواقف الصفية، قدرة الخريج على التطبيق العملي للنظريات والمعارف التي تعلمها، إستخدام التغذية الراجعة في إتقان إدارة الصف، القدرة على التقييم الذاتي، التمييز بين أساليب التقييم، القدرة على ممارسة اللغة الإنجليزية). كيف إستطاع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات تطوير هذه الكفايات (المعارف و المهارات) الى ممارسات وإدراكات في سلوك الطلبة؟ وما هي الدلالات على ذلك؟

- الكفايات الشخصية والحياتية (مهارات الإتصال والتواصل، التمتع بسمات الشخصية القيادية المؤثرة، مهارات التفكير الإبداعي وإيجاد الحلول الإبتكارية للمشكلات، الإشتراك في الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات التي تعقدها الجامعة).

برايكم الى أي مدى تتوفر الكفايات الشخصية والحياتية لدى الخريجين كما يحتاج لها سوق العمل في الميدان التربوي؟ وهل يمكن إعتبار هذه الكفايات أصبحت من متطلبات العمل في الميدان التربوي ويتوجب على الجامعات أن تعمل على تطوير كافة التخصصات دون إستثناء، وحاجتها الى تطوير إستراتيجيات التعليم والتعلم بحيث تكون إستراتيجيات وفق مواصفات تنسجم ومتطلبات التعليم المعاصرة؟

- الكفايات التكنولوجية (مهارات إستخدام الحاسوب الأساسية، توظيف التكنولوجيا والتقنيات والبرمجيات الحديثة، مهارات البحث والوصول الى المعلومة عبر الإنترنت، مهارات

توظيف التكنولوجيا في العرض والتقديم، إستخدام التكنولوجيا متعددة الوسائط في التعليم الإلكتروني).

لا شك أن الجامعة قد قامت بتطوير البنية التحتية التكنولوجية حيث أصبحت التكنولوجيا أحد أهم متطلبات التعلم. في ظل هذه المسيرة من التطوير لا بد أن الجامعة قد قامت بإجراءات لإدماج التكنولوجيا المعاصرة في التعليم لتواكب إحتياجات التعلم.

من وجهة نظركم إلى أي مدى تتوفر الكفايات التكنولوجية لدى الخريجين التي تلبى تطلعات سوق العمل في الميدان التربوي الحالية والمستقبلية 2030؟ وهل إستطاعت الجامعة دمج التكنولوجيا في التعليم؟ وهل تتوفر لدى الجامعة مؤشرات رقمية أو نسب مئوية تبين كيف كانت البنية التحتية التكنولوجية؟ وكيف أصبحت خلال العشر سنوات الاخيرة؟

● مهارات القرن الحادي والعشرين (القواعد المعرفية الجديدة والشاملة لمحتويات البرامج الأكاديمية، الأنشطة الصفية واللاصفية التي تزيد من المرونة والقدرة على التكيف والتأقلم، القدرة على تحمل المسؤولية، العمل ضمن فريق واحد، القدرة على إدارة الوقت و تنظيم المهام، إدارة حلقات النقاش والحوار).

ما توفر مهارات القرن الحادي العشرين لدى الخريجين كما يتطلب سوق العمل في الميدان التربوي؟ وهل تمكنت الجامعات من إعداد برامج أكاديمية تتضمن (خطط وأهداف ومخرجات) تتلائم مع مهارات القرن الواحد والعشرين؟ وكيف؟

● كفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية) هل التدريب العملي الميداني (التربية العملية) يُمكن الطالب المتدرب من أن يكون ذا فاعلية وكفاءة؟ على النحو التالي (توظيف المعلومات والمعارف النظرية الى تطبيقات عملية، تنظيم الموقف التدريسي وفق تسلسل

منطقي وسيكولوجي يتناسب وإحتياجات المتعلمين، إختيار الإستراتيجية التدريسية الأكثر ملائمة للموقف التدريسي، تنفيذ الحصص الدراسية المطلوبة وفق متطلبات المدرسة، إستخدام إستراتيجيات التدريس التي تراعي الإختلافات بين الطلبة، متابعة الطلبة وتقييم تقدمهم نحو الأهداف المحددة بما في ذلك التقييم البنائي والختامي، القدرة على إستخدام إستراتيجيات التقويم الصفي الحديثة، القدرة على تجويد جميع العمليات (التخطيط و التنفيذ و التقويم) وفق معايير الجودة المعتمدة، القدرة على التخطيط لتحسين التطور المهني، الرغبة في التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة، إحترام القيم والمبادئ المهنية على النحو المحدد في وثيقة أخلاقيات المهنة). الى أي مدى إستطاعت برامج التدريب العملي الميداني(التربيه العملية) أن توفر خريجين مؤهلين للعمل في الميدان التربوي؟

كيف يمكن تطوير إجراءات تنفيذ برامج التدريب العملي، ومتابعة طلبة كليات التربية للتدريب الميداني في المدارس الشريكة التي يتم التطبيق فيها؟ هل التدريب العملي المعمول به يلبي توقعات ومتطلبات العمل في الميدان التربوي لإستقطاب معلمين ذوي فاعلية وكفاءة عالية؟

2. تضمنت أهداف الخطة الإستراتيجية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي 2021-2023،

الهدف الإستراتيجي الأول: تحسين جودة ونوعية مخرجات التعليم العالي حيث تضمنت السياسات والادوات القطاعية لمحور الجودة التوفيق بين تخصصات ومهارات خريجي مؤسسات العالي التي يتطلبها سوق العمل وتوجيه أفضل لبرامج التعليم العالي لتحقيق مواعمة المخرجات مع الإحتياجات. هل إستطاعت الخطة الإستراتيجية تحقيق الهدف

- الإستراتيجي الأول: تحسين جودة ونوعية مخرجات التعليم العالي حيث تضمن الهدف التوفيق بين التخصصات ومهارات الخريجين وإحتياجات سوق العمل؟ وإلى أي مدى؟ وما هي المؤشرات التي تدل على جودة مخرجات الخطة الإستراتيجية؟
3. يوجد آليات لإعتماد البرامج الأكاديمية كما يوجد آليات لتحديد مستوى جودة الجامعات. هل تعد حاجة سوق العمل في الميدان التربوي لخريجي البرامج الأكاديمية من ضمن المعايير المعتمدة لإعتماد البرامج الأكاديمية من قبل الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة؟ هل نسبة توظيف خريجي الجامعات في سوق العمل في الميدان التربوي مرضية؟ وإذا كانت النسبة قليلة، فما هي الإجراءات المتخذة من قبل هيئة الإعتماد والجودة؟
4. تم عمل العديد من الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية بهدف تطوير التعليم للوصول الى التعليم 2030. وبما يتفق مع أهداف التنمية المستدامة 2030، ولاسيما الهدف الرابع المتعلق بالتعليم الجيد. ما الفوائد التي تحققت هذه الشراكات مع الجامعات الأجنبية؟
- هل كان لجامعتكم مساهمة او تجربة في عقد شراكة مع جامعة أجنبية؟ ولماذا اختيرت هذه الجامعة؟ كيف تم موائمة البرنامج الأكاديمي مع برنامج الجامعة الشريكة؟ كيف ساهمت هذه الشراكات في تطوير البرامج الأكاديمية التي تلبى متطلبات العمل في الميدان التربوي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، ولاسيما الهدف الرابع المتعلق بالتعليم الجيد؟ وكيف؟
5. ذكر البيان الختامي لمؤتمر الأمم المتحدة "قمة تحويل التعليم 2022" والذي جرى في نيويورك في شهر 9 عام 2022 "أن أكثر من 130 دولة إستجابت للدعوة إلى إعادة تجديد

أنظمة التعليم، مانحة أملاً جديداً لأطفال العالم من أجل مستقبل أفضل توفر قمة الأمم المتحدة فرصة تتاح مرة واحدة لكل جيل لإسترداد ما ضاع من فرص التعلم وتعزيز الأهداف التي تأخر تحقيقها بشكل كبير وإعادة التفكير في أنظمة التعليم".

هل الجامعات الآن بصدد إعادة هيكلة برامجها الأكاديمية بما فيها برامج التدريب العملي (التربية العملية) لتنسجم مع الدعوة إلى إعادة تجديد أنظمة التعليم، التي أشار اليها البيان الختامي لمؤتمر الأمم المتحدة "قمة تحويل التعليم 2022" وايضا لتنسجم مع التوقعات المنتظرة في ضوء دخول فلسطين في خطة التنمية المستدامة 2030 التي أقرتها الأمم المتحدة عام 2015؟

إلى مدى تسير الجامعة/الجامعات قدما باتجاه تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 ولاسيما الهدف الرابع "التعليم الجيد".

6. بعد الإطلاع على العديد من تجارب الدول و التصورات والمقترحات والدراسات حول التعليم 2030 ومتطلبات العمل في الميدان التربوي 2030، يقوم الباحث بتطوير نموذج مقترح للمواءمة 2030 حول كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتتنفق مع متطلبات العمل في الميدان التربوي وبما ينسجم مع أهداف التنمية المستدامة 2030 ولاسيما الهدف الرابع المتعلق ب "التعليم الجيد".

برايكم ما هي أهم مكونات النموذج المقترح للمواءمة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية ومتطلبات العمل في الميدان التربوي من ناحية المحاور التالية:

- المحتوى المعرفي وهو الإطار النظري (المعارف والمفاهيم) ويتمثل في المنهاج وإستراتيجيات التدريس وإستراتيجيات التقويم الصفي و دمج التكنولوجيا في التعليم و الأنشطة المنهجية واللامنهجية.
- التطبيق العملي وهو الإطار المهاري ويتمثل في التدريب العملي الميداني (التربية العملية).
التقييم وتتمثل في تقييم الطلبة المعلمين خريجي كليات التربية وإعداد المعلمين

الملحق رقم (4)

أسماء المتقابلين

الرقم	التاريخ	الاسم	المنصب	الجامعة / المؤسسة	القطاع
1	2022/11/15	د نضال الجبوسي	مدير البرنامج	برامج اراسموس	برامج دعم دولية
2	2022/11/22	د. سائدة عفونة	عميد كلية	جامعة النجاح الوطنية	جامعة
3	2022/11/10	د. عبد الكريم ايوب	محاضر	جامعة النجاح الوطنية	جامعة
4	2022/11/24	د هبة سليم	رئيس قسم	جامعة النجاح الوطنية	جامعة
5	2022/11/24	د عبد السلام الخياط	نائب اكايمي	جامعة النجاح الوطنية	جامعة
6	2022/11/22	د.رفاء الرمحي	عميد كلية	جامعة بيرزيت	جامعة
7	2022/11/28	د. احمد فتيحة	محاضر	جامعة بيرزيت	جامعة
8	2022/11/28	د. احمد جنازة	نائب اكايمي	جامعة بيرزيت	جامعة
9	2022-12-5	د. انور عبد الرازق	محاضر	جامعة بيرزيت	جامعة
10	2022-12-11	د.بصرى صالح	وكيل وزارة	وزارة التعليم العالي	حكومي
11	2022-12-8	د.معمر اشتويي	رئيس الهيئة	هيئة الاعتماد والجودة	حكومي
12	2022-12-8	سامر موسى	مدير عام	فريق التخطيط وزارة التعليم العالي	حكومي
13	2022-12-12	د مامون جبر	مدير عام	مدير التخطيط وزارة التربية والتعليم	حكومي
14	2022/12/2	نصر ابو كرش	مدير عام	مدير تربية رام الله	حكومي
15	2022/12/2	احمد صوالحة	مدير عام	مدير تربية نابلس	حكومي

وكالة الغوث الدولية	مدير التعليم وكالة الغوث	مدير عام	معاوية اعمر	2022-12-13	16
وكالة الغوث الدولية	الكلية الجامعية للعلوم التربوية التربوية	عميد الكلية	د طارق الشيخ	2022-12-6	17
وكالة الغوث الدولية	الكلية الجامعية للعلوم التربوية التربوية	نائب العميد	د.راند شماسنة	2022-12-8	18
وكالة الغوث الدولية	مدرسة ذكور الجلزون الاعدادية	مدير مدرسة	علي شعبان	2022/12/2	19
وكالة الغوث الدولية	مدرسة بنات رام الله	مدير مدرسة	لينا شاهر	2022-12-12	20
قطاع خاص	مدرسة سانت جورج	مدير مدرسة	جلال محيسن	2022-12-3	21
قطاع خاص	مدرسة المستقبل	مدير مدرسة	مراد عباس	2022-12-10	22

الملحق رقم (5)

أسماء المحكمين

الرقم	الاسم	الجامعة	الهاتف	الايمل
1	د. سهيل صالحة	النجاح	0599794172	ssalha@najah.edu
2	د. علي حبايب	النجاح	599899712	habayeb@najah.edu
3	د.محمود رمضان	النجاح	599288274	ramadan@najah.edu
4	د.محمود الشمالي	النجاح	599240398	mshamali@najah.edu
5	د.حسان تيم	النجاح	599587990	
6	د. مصدق براهيمية	العربية الامريكية	599768018	mosaddaq.barahmeh@aaup.edu
7	د. عماد أبو الرب	العربية الامريكية	0599743816	Imad.aburub@aaup.edu
8	د. وائل أبو الحسن	العربية الامريكية	0599761639	Wael.abuhasan@aaup.edu
9	د. مجدي زامل	القدس المفتوحة	0595981144	mzamel@qou.edu
10	د.عايدة باكير	القدس المفتوحة	0598999027	abakir@qou.edu
11	ا.د.محمد شاهين	القدس المفتوحة	0599258668	Mshahin@qou.edu
12	د عبد الله بشارات	بيرزيت	0595141517	
13	د حسن عبد الكريم	بيرزيت	0598351564	

الخطط الإجرائية لتطبيق النموذج المقترح للمواءمة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتتفق مع متطلبات العمل في الميدان التربوي للعام 2030 وبما ينسجم مع أهداف التنمية المستدامة 2030:

الملحق رقم (6): الخطة الإجرائية: تحسين الكفايات المعرفية

وسائل التحقق Means of verifications	المؤشرات Indicators	المخرجات outputs	النتائج outcomes	الجهة المسؤولة Responsibility	العمليات/الإجراءات Procedures	المدخلات Inputs	الهدف الاول Objective 1
قالب رقم (1) تقييم الكفايات المعرفية لدى الطالب/ة	عدد وأنواع مصادر التعلم: الكتب والمجلات الأبحاث	إملاك قاعدة معرفية واسعة وشاملة	خريج مثقف واسع المعرفة والإطلاع	الجامعات	تجديد وتوسيع وتنوع مصادر ومراجع التعلم	محتويات المساقات الدراسية للبرامج الأكاديمية	تحسين الكفايات المعرفية
قالب رقم (1) تقييم الكفايات المعرفية لدى الطالب/ة	عدد وأنواع التطبيقات العملية	قدرة على تحويل المعارف النظرية الى تطبيقات عملية	خريج قادر على تحويل النظرية الى تطبيق عملي	الجامعات	تحويل المعارف والأطر النظرية الى تطبيقات عملية	التطبيقات العملية	

التغذية الراجعة	فهم تحليل وتقييم والإستفادة من التغذية الراجعة	الجامعات	خريج قادر على إستخدام التغذية الراجعة في إتقان إدارة الصف التغذية الراجعة	مهارات فهم و تحليل وتقييم وإستخدام التغذية الراجعة	عدد وأنواع الأنشطة الصفية عدد وأنواع الأنشطة اللاصفية	قالب رقم (1) تقييم الكفايات المعرفية لدى الطالب/ة
التقييم الذاتي	إعتماد التقييم الذاتي كأحد مكونات التقييم	الجامعات	خريج قادر على تقييم ذاته وزملائه	القدرة على التقييم الذاتي الثنائي والتقييم الجماعي	عدد تقارير التقييم الذاتي والتقييم الثنائي والتقييم الجماعي	قالب رقم (1) تقييم الكفايات المعرفية لدى الطالب/ة
اللغة الإنجليزية	تلخيص تحليل دراسات او مقالات تتعلق بالتعليم و باللغة الإنجليزية.	الجامعات	خريج قادر على ممارسة اللغة الإنجليزية	ممارسة اللغة الإنجليزية	عدد وأنواع الدراسات والمقالات باللغة الإنجليزية	قالب رقم (1) تقييم الكفايات المعرفية لدى الطالب/ة

الملحق رقم (7): الخطة الإجرائية: تحسين الكفايات الشخصية والحياتية

وسائل التحقق Means of verifications	المؤشرات Indicators	المخرجات outputs	النتائج outcomes	الجهة المسؤولة Responsibility	العمليات /الإجراءات Procedures	المدخلات Inputs	الهدف الثاني Objective 2
قالب رقم (2) تقييم الكفايات الشخصية والحياتية لدى الطالب/ة	عرض تقديمي يحتسب جزء من العلامة النهائية تقديم تقرير كتابي في نهاية الفصل.	مهارات الإتصال والتواصل	خريج قادر على التواصل مع التلاميذ والزملاء	الجامعات	تضمين المسابقات الدراسية مهارات الإتصال والتواصل	إستراتيجيات التدريس	تحسين الكفايات الشخصية والحياتية
قالب رقم (2) تقييم الكفايات الشخصية والحياتية لدى الطالب/ة	عدد ونوع الأنشطة اللاصفية-الفعاليات	إمتلاك سمات الشخصية القيادية المؤثرة	خريج قادر على القيادة والتأثير على التلاميذ	الجامعات	عمل أنشطة لاصفية تساعد على بناء شخصية الطلبة القيادية	أساليب التدريس: الأنشطة اللاصفية	

أساليب التدريس: الأنشطة الصفية	إستخدام أساليب تدريس إبداعية وغير تقليدية:التعليم باللعب والتعليم بالقصة.	الجامعات	خريج قادر على التفكير بطريقة غير تقليدية	مهارات التفكير الإبداعي	عدد ونوع الحصص الدراسية التي درست من خلال التعليم باللعب والتعليم بالقصة.	قالب رقم (2) تقييم الكفايات الشخصية والحياتية لدى الطالب/ة
أساليب التدريس: الأنشطة الصفية	طرح حالات عملية تحتاج الى مهارات إبداعية لإيجاد حلول إبتكارية للمشكلات	الجامعات	خريج قادر على وضع حلول لمشاكل العمل والحياة	القدرة على ايجاد الحلول الإبتكارية للمشكلات	عدد ونوع الحالات العملية والمشكلات	قالب رقم (2) تقييم الكفايات الشخصية والحياتية لدى الطالب/ة
أساليب التدريس: الأنشطة اللاصفية	إدارة فعايات ضمن الوقت المحدد لتحقيق الأهداف	الجامعات	خريج قادر على إدارة الوقت	القدرة على إدارة الوقت لتحقيق الأهداف	عدد وأنواع الفعايات البرنامج الزمني للفعالية	قالب رقم (2) تقييم الكفايات الشخصية والحياتية لدى الطالب/ة

قالب رقم (2) تقييم الكفايات	عدد وأنواع	القدرة على	خريج قادر على	الجامعات	إعتماد أساليب	إستراتيجيات	
الشخصية والحياتية لدى	التطبيقات العملية	التطبيق العملي	التطبيق العملي	المدارس	التدريب	التدريب	
الطالب/ة	عدد ونوع الدورات		للمعارف النظرية	الشريكة	التطبيقي	والتطوير	
	التدريبية			مراكز التدريب			

الملحق رقم (8) : الخطة الإجرائية: تحسين الكفايات التكنولوجية

وسائل التحقق Means of verifications	المؤشرات Indicators	المخرجات Outputs	النتائج Outcomes	الجهة المسؤولة Responsibility	العمليات الإجراءات Procedures	المدخلات Inputs	الهدف الثالث Objective 3
قالب رقم (3) تقييم الكفايات التكنولوجية لدى الطالب/ة	عدد وأنواع تطبيقات Microsoft office word & excel, PPT	مهارات إستخدام الحاسوب الأساسية Microsoft office	خريج قادر على إستخدام مهارات الحاسوب الأساسية	الجامعات والمدارس الشريكة	التدريب على إستخدام Microsoft office word ,excel ,PPT	تطبيقات الحاسوب الأساسية	تحسين الكفايات التكنولوجية
قالب رقم (3) تقييم الكفايات التكنولوجية لدى الطالب/ة	عدد وأنواع التطبيقات التكنولوجية في التعليم	مهارات توظيف التكنولوجيا في التعليم	خريج قادر على توظيف التكنولوجيا في التعليم	الجامعات والمدارس الشريكة	توظيف التكنولوجيا في التعليم	التكنولوجيا في التعليم	

قالب رقم (3) تقييم الكفايات التكنولوجية لدى الطالب/ة	عدد و أنواع التقنيات والبرمجيات الحديثة المستخدمة	مهارات العرض والتقديم باستخدام التقنيات والبرمجيات الحديثة	خريج قادر على استخدام التقنيات والبرمجيات الحديثة في العرض والتقديم	الجامعات والمدارس الشريكة	إستخدام التقنيات والبرمجيات الحديثة في العرض والتقديم	التقنيات والبرمجيات الحديثة في العرض والتقديم
قالب رقم (3) تقييم الكفايات التكنولوجية لدى الطالب/ة	عدد وأنواع الأبحاث	مهارات البحث والوصول الى المعلومة الصحيحة عبر الإنترنت.	خريج قادر على البحث والوصول الى المعلومة الصحيحة عبر الإنترنت.	الجامعات والمدارس الشريكة	البحث والوصول الى المعلومة الصحيحة عبر الإنترنت	مهارات البحث على Google
قالب رقم (3) تقييم الكفايات التكنولوجية لدى الطالب/ة	عدد وأنواع التطبيقات التكنولوجية المستخدمة في التعليم الإلكتروني	مهارات توظيف التكنولوجيا في التعليم الإلكتروني	خريج قادر على توظيف التكنولوجيا في التعليم الإلكتروني	الجامعات والمدارس الشريكة	توظيف تطبيقات التكنولوجيا في التعليم الإلكتروني	التعليم الإلكتروني

الملحق رقم (9) : الخطة الإجرائية: تحسين مهارات القرن الحادي والعشرين

وسائل التحقق Means of verifications	المؤشرات Indicators	المخرجات Outputs	النتائج Outcomes	الجهة المسؤولة Responsibility	العمليات الإجراءات Procedures	المدخلات Inputs	الهدف الرابع Objective 4
قالب رقم (4) تقييم مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطالب/ة	عدد وأنواع الأنشطة التي تحقق أهداف البرامج الأكاديمية المتعلقة بمهارات القرن 21	تنمية قدرات و ثقافة الطلبة نحو إكتساب مهارات القرن 21	خريج يمتلك مهارات القرن الحادي والعشرين	الجامعات	وضع مهارات القرن 21 ضمن أهداف البرامج الأكاديمية	أهداف البرامج الأكاديمية	تحسين مهارات القرن الحادي والعشرين
قالب رقم (4) تقييم مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطالب/ة	عدد وأنواع الحالات الدراسية	مهارات الفهم والتحليل والإستنتاج والتقد	خريج قادر على الفهم والتحليل والإستنتاج والتقد	الجامعات	دمج مهارات القرن 21 صمن محتويات المساقات الدراسية	محتويات البرامج الأكاديمية: المساقات الدراسية	

قالب رقم (4) تقييم مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطالب/ة	عدد وأنواع الأنشطة الصفية واللاصفية عدد الحصص الدراسية	القدرة على إدارة الوقت وتحمل ضغط العمل والمرونة والتكيف	خريج قادر على إدارة الوقت وتنظيم المهام حسب الوقت المحدد	الجامعات	تنويع الأنشطة الصفية واللاصفية	الأنشطة الصفية واللاصفية
قالب رقم (4) تقييم مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطالب/ة	عدد وأنواع الحالات الدراسية الجماعية	القدرة على العمل ضمن فريق العمل وتحمل المسؤولية	خريج قادر على العمل ضمن فريق عمل	الجامعات	تشكيل فرق العمل	الحالات الدراسية
قالب رقم (4) تقييم مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطالب/ة	عدد وأنواع الخطط الدراسية المتجددة والتي تم تنفيذها وتقييمها	القدرة على تنظيم المهام: التخطيط والتنفيذ والتقييم	خريج قادر على التخطيط والتنفيذ والتقييم	الجامعات	إعداد وتحضير الخطط الدراسية المتجددة	الخطط الدراسية المتجددة للمساقات الدراسية

قالب رقم (4) تقييم	عدد وأنواع حلقات	القدرة على	خريج قادر على	الجامعات	تكوين وإدارة	حلقات النقاش	
مهارات القرن الحادي	النقاش والحوار بين	إدارة حلقات	النقاش والحوار		حلقات النقاش	والحوار	
والعشرين لدى الطالب/ة	الطلبة	النقاش	وتقبل الرأي		والحوار	الطلبة	
		والحوار	الآخر				
		وتقبل الرأي					
		الآخر بكفاءة					

الملحق رقم (10) : الخطة الإجرائية: تحسين كفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية)

وسائل التحقق Means of verifications	المؤشرات Indicators	المخرجات Outputs	النتائج Outcomes	الجهة المسؤولة Responsibility	العمليات الإجراءات Procedures	المدخلات Inputs	الهدف الخامس Objective 5
قالب رقم (5) تقييم كفايات التربية العملية لدى الطالب/ة	عدد وأنواع التطبيقات العملية التي نفذها الطالب المعلم	القدرة على توظيف المسابقات النظرية الى تطبيقات عملية	خريج قادر على توظيف المسابقات النظرية الى تطبيقات عملية	كليات التربية وإعداد المعلمين المرشد الأكاديمي المدرسة الشريكة مدير المدرسة المعلم التعاون	توظيف المسابقات النظرية الى تطبيقات عملية	التطبيقات العملية	تحسين كفايات التربية العملية
قالب رقم (5) تقييم كفايات التربية العملية لدى الطالب/ة	خطة تنظيم الموقف الصفي اليومية والإسبوعية والشهرية	القدرة على تنظيم الموقف الصفي وفق احتياجات المتعلمين	خريج قادر على إدارة الموقف الصفي وفق احتياجات المتعلمين	كليات التربية المرشد الأكاديمي المدرسة الشريكة مدير المدرسة المعلم التعاون	إعداد خطة تنظيم الموقف الصفي اليومية	الموقف الصفي	

قالب رقم (5) تقييم كفايات التربية العملية لدى الطالب/ة	عدد وأنواع إستراتيجيات التدريس المستخمة	القدرة على اختيار إستراتيجية التدريس الأكثر ملائمة للموقف الصفي.	خريج قادر على إعداد خطة درس متكاملة العناصر الأهداف، إستراتيجيات التدريس الملائمة	كليات التربية المرشد الأكاديمي المدرسة الشريكة مدير المدرسة المعلم التعاون	إعداد خطة درس متكاملة العناصر يومية وشهرية وفصلية	خطة الدرس
قالب رقم (5) تقييم كفايات التربية العملية لدى الطالب/ة	عدد وأنواع الحالات الفردية التي تم التعامل معها (صعوبات التعلم والمواهب)	القدرة على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ	خريج قادر على التعرف على خصائص التلاميذ الإجتماعية والثقافية والدراسية	كليات التربية وإعداد المعلمين المرشد الأكاديمي المدرسة الشريكة مدير المدرسة المعلم التعاون	تقديم الإرشاد الملائم للتلاميذ على ضوء الفروق الفردية بين التلاميذ	خصائص التلاميذ الإجتماعية والثقافية والدراسية

قالب رقم (5) تقييم كفايات التربية العملية لدى الطالب/ة	عدد وأنواع الخطط المعدة و التي تم تنفيذها وتقييمها وفق معايير الجودة المعتمدة	القدرة على تجويد عمليات التخطيط و التنفيذ والتقييم وفق معايير الجودة المعتمدة	خريج قادر على تجويد جميع العمليات (التخطيط و التنفيذ و التقييم) وفق معايير الجودة المعتمدة	كليات التربية وإعداد المعلمين المرشد الأكاديمي المدرسة الشريكة مدير المدرسة المعلم التعاون	تجويد جميع العمليات (التخطيط و التنفيذ و التقييم) وفق معايير الجودة المعتمدة	عمليات التخطيط و التنفيذ و التقييم
قالب رقم (5) تقييم كفايات التربية العملية لدى الطالب/ة	تقرير تطور المسار المهني للطالب المعلم	القدرة على التخطيط لتحسين التقدم المهني	خريج قادر تخطيط مسار التطور المهني	كليات التربية وإعداد المعلمين المرشد الأكاديمي المدرسة الشريكة مدير المدرسة المعلم التعاون	إعداد خطة لتطوير المسار المهني للطالب المعلم	مسار التطوير المهني
قالب رقم (5) تقييم كفايات التربية العملية لدى الطالب/ة	عدد وأنواع الدورات التدريبية	الرغبة في التعلم الذاتي	خريج راغب في التعلم الذاتي	كليات التربية وإعداد المعلمين المرشد الأكاديمي	توجيه الطلبة نحو التعلم الذاتي	التعلم الذاتي المستمر

	التي تمت وفق خطة التعلم الذاتي	المستمر (مدى الحياة)	المستمر (مدى الحياة)	المدرسة الشريكة المعلم التعاون	المستمر (مدى الحياة)	مدى الحياة)
قالب رقم (5) تقييم كفايات التربية العملية لدى الطالب/ة	عدد وأنواع الأنشطة التي تعزز اخلاقيات وسلوكيات العمل عدد الاشكاليات عدد المخالفات	ممارسة مبادئ وقيم وأخلاقيات مهنة التعليم داخل وخارج الصف	خريج قادر على تأكيد المنظومة القيمية التي يسعى إلى بثها داخل وخارج الصف.	كليات التربية وإعداد المعلمين المرشد الأكاديمي المدرسة الشريكة مدير المدرسة المعلم التعاون	توجيه الطلبة نحو ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم	وثيقة أخلاقيات العمل

الملحق رقم (11) : الخطة الإجرائية: تطوير الخطة الإستراتيجية لقطاع التعليم العالي

وسائل التحقق Means of verifications	المؤشرات Indicators	المخرجات Outputs	النتائج Outcomes	الجهة المسؤولة Responsibility	العمليات الإجراءات Procedures	المدخلات Inputs	الهدف السادس Objective 6
تقرير برنامج متابعة الخريجين التابع لوزارة التعليم العالي. تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول الوظائف الجديدة. تقرير ديوان الموظفين العام. تقرير وحدات الخريجين في الجامعات تقرير الفريق الوطني	عدد وأنواع الأهداف الإستراتيجية التخصصات الجديدة عدد وأنواع الوظائف الجديدة نسبة توظيف الخريجين	التوفيق بين التخصصات وكفايات خريجي الجامعات التي يتطلبها سوق العمل	أهداف الخطط الإستراتيجية أهداف ذكية (SMART Objectives) متكاملة و متناغمة للوزارة والجامعات	فريق الخبراء الوطني لتطوير التعليم العالي من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إدارات الجامعات مؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات القطاع الخاص	تشكيل فريق عمل وطني لتوسيع نطاق المشاركة على مستوى الخبراء والجامعات والمجتمع المدني ومؤسسات القطاع الخاص في وضع الأهداف الإستراتيجية	أهداف الخطة الإستراتيجية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي	تطوير آليات إعداد وتنفيذ وتقييم الخطط الإستراتيجية

تقارير مراكز الأبحاث							
تقرير الانجاز الشهري	نسبة تحقيق المهام	التحقق من تنفيذ الخطة الإستراتيجية	خطة عمل قابلة للتنفيذ	فريق الخبراء الوطني لتطوير التعليم العالي	إعداد خطة عمل لتحديد المهام والمسؤولين عن التنفيذ والإطار الزمني للتنفيذ	خطة عمل تنفيذ الخطة الإستراتيجية	
تقرير مستوى الأداء الكلي	تقييم مستوى الأداء الكلي	تقييم أداء الخطة	تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية	فريق تقييم وطني	عمل تقييم لكل هدف إستراتيجي والأنشطة مع وجود مؤشرات لقياس مدى تحقق الهدف	تقييم أداء الخطة الإستراتيجية	

الملحق رقم (12) : الخطة الإجرائية: تطوير آليات ومعايير اعتماد البرامج الأكاديمية

وسائل التحقق Means of verifications	المؤشرات Indicators	المخرجات Outputs	النتائج Outcomes	الجهة المسؤولة Responsibility	العمليات الإجراءات Procedures	المدخلات Inputs	الهدف السابع Objective 7
تقرير برنامج متابعة الخريجين بوزارة التعليم العالي. تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول الوظائف الجديدة. تقرير ديوان الموظفين العام. تقرير وحدات الخريجين في الجامعات.	عدد وأنواع البرامج الأكاديمية الجديدة عدد الخريجين من البرامج الجديدة نسبة توظيف من خريجي البرامج الجديدة.	ملاءمة البرامج الأكاديمية مع متطلبات وظائف سوق العمل 2030	دراسات سوق العمل مدعمة بتقارير وإحصائيات لحاجة السوق الحالية والمستقبلية	الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة إدارة الجامعات	إعداد دراسات واقعية عن سوق العمل تشمل متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية وتغير مستقبل الوظائف 2030	المعيار رقم 9 البرنامج التعليمي	تطوير آليات ومعايير اعتماد البرامج الأكاديمية

تقرير برنامج متابعة الخريجين من الخريجين بوزارة التعليم العالي. تقرير ديوان الموظفين العام. تقرير وحدات الخريجين في الجامعات.	عدد الخريجين من البرامج الجديدة عدد الوظائف الجديدة نسبة توظيف الخريجين	ملاءمة كفايات الخريجين مع حاجات سوق العمل الحالية والمستقبلية	الكفايات المعرفية والمهارية والتوجهات و الأخلاقيات والتطور الذاتي	إدارة الجامعات الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة	تحديد أهداف البرنامج الأكاديمي التي تتفق مع تطلعات سوق العمل	أهداف البرامج الأكاديمية الجديدة.
تقرير التدريب العملي	عدد المساقات العملية عدد الدورات التدريبية عدد الندوات عدد ورشات العمل عدد المؤتمرات	ملاءمة كفايات الخريجين مع حاجات سوق العمل الحالية والمستقبلية	الكفايات المعرفية والمهارية	إدارة الجامعات الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة	تضمين البرنامج الأكاديمي الوزن الكافي من المساقات العملية والتدريبية ذات الصلة	المساقات العملية والتدريبية

السير الذاتية لأعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين.	عدد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين. المؤهلات المطلوبة. عدد الأبحاث العلمية	رفع قدرات المدرسين لتنفيذ البرنامج	أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين	إدارة الجامعات	توفير عدد كافي من أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين	الكوادر البشرية	
تقرير تقييم أداء البرنامج الأكاديمي. تقرير تقييم الجودة	عدد وأنواع المصادر والمرافق	زيادة فاعلية البرنامج الأكاديمي	المصادر والمرافق التعليمية	إدارة الجامعات	توفير المرافق والتجهيزات الكافية ومصادر مكتبية ميسرة وحديثة ومرافق تدريبية	المصادر	
تقرير برنامج متابعة الخريجين بوزارة التعليم العالي.	عدد الجامعات المتخصصة. عدد الخريجين.	تكامل الجامعات بدلا من التنافس.	جامعات متخصصة بالتربية، بالأعمال، بالهندسة التطبيقية	إدارة الجامعات الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة	إيجاد جامعات متخصصة بمجالات تعليمية محددة	الجامعات المتخصصة	

تقرير الجهاز المركزي لإحصاء الفلسطينيين حول الوظائف الجديدة. تقرير ديوان الموظفين العام. تقرير وحدات الخريجين في الجامعات.	عدد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين. عدد وأنواع المصادر والمرافق. نسبة توظيف الخريجين من الجامعات المتخصصة	تجميع للطاقات والقدرات المادية والبشرية.	...الخ.				
--	--	--	---------	--	--	--	--

الملحق رقم (13) : الخطة الإجرائية: تعزيز الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية

وسائل التحقق Means of verifications	المؤشرات Indicators	المخرجات Outputs	النتائج Outcomes	الجهة المسؤولة Responsibility	العمليات الإجراءات Procedures	المدخلات Inputs	الهدف الثامن Objective 8
قائمة التصنيف العربي والعالمي للجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية	رقم تصنيف الجامعات الأجنبية رقم تصنيف الجامعات الفلسطينية عربيا وعالميا.	السير في رفع تصنيف الجامعات الفلسطينية عالميا	شراكات مع جامعات مصنفة عالميا	الجامعات الفلسطينية الجامعات الأجنبية	وضع معايير إختيار الجامعة الأجنبية الشريكة بناء على تصنيف الجامعات عالميا (ranking)	معايير إختيار الجامعة	تعزيز الشراكات بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية
تقرر التدريب المشترك للجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية	عدد المدرسين الجامعيين المشاركين المتدربين	تعزيز الكفايات المهنية للمدرسين	مدرسين جامعيين متطورين	الجامعات الفلسطينية الجامعات الأجنبية	وضع خطة تدريب وتطوير المدرسين الجامعيين في الجامعة الأجنبية الشريكة	التبادل بين المدرسين الجامعيين	

تقرر التبادل الثقافي المشترك بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الأجنبية	عدد الطلبة الفلسطينيين عدد الطلبة الأجانب	تحسين الكفايات المعرفية الشخصية والحياتية للطلبة	طلبة جامعيين متعددي الثقافات والتجارب	الجامعات الفلسطينية الجامعات الأجنبية	تشكيل إطار للتفاهم والتبادل الثقافي بين طلبة الجامعات المحلية والجامعات الأجنبية	التبادل الثقافي بين الطلبة الجامعيين	
تقرير تقييم الجودة الخاص بالجامعات الفلسطينية	عدد وأنواع البرامج الأكاديمية المطورة	تطوير أهداف ومخرجات البرامج الأكاديمية	برامج أكاديمية متطورة ومعاصرة	الجامعات الفلسطينية الجامعات الأجنبية	توفير الدعم المادي والبشري لتطوير البرامج الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية	تطوير البرامج الأكاديمية	
تقرير تقييم الجودة الخاص بالجامعات الفلسطينية	عدد وأنواع المساقات التعليمية المرقمة	رقمنة التعليم الجامعي	مساقات تعليمية مرقمة	الجامعات الفلسطينية الجامعات الأجنبية	وضع خطة عمل مشتركة تهدف الى رقمنة المساقات التعليمية في الجامعات الفلسطينية	رقمنة المساقات التعليمية	

الملحق رقم (14) : الخطة الإجرائية: إعادة تجديد أنظمة التعليم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 الهدف الرابع "التعليم الجيد"

وسائل التحقق Means of verifications	المؤشرات Indicators	المخرجات Outputs	النتائج Outcomes	الجهة المسؤولة Responsibility	العمليات الإجراءات Procedures	المدخلات Inputs	الهدف التاسع Objective 9
تقرير الموازنة السنوية للجامعات.	الموازنة المخصصة للتعليم العالي	تطوير مصادر التمويل الذاتية والوقفات	موارد مالية كافية	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجامعات	توفير الموارد المالية للجامعات وتعزيز الموارد المالية الاستثمارية الذاتية	الموارد المالية	إعادة تجديد أنظمة التعليم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 الهدف الرابع "التعليم الجيد"
تقرير تدريب وتطوير الكادر التعليمي في الجامعات	عدد الكادر التعليمي المتدرب	تعزيز كفايات الكادر التعليمي	كادر تعليمي جامعي متطور ومؤهل	الجامعات	وضع خطة تدريب لتطوير الكادر التعليمي في الجامعات	الكادر التعليمي	

المعلم	وضع إجراءات لتعزيز مكانة وقيمة المعلم المجتمعية وتحفيزه مادياً ومعنوياً.	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وزارة التربية والتعليم	معلم محفز مادياً ومعنوياً	زيادة الإقبال على مهنة المعلم	درجات المعلم راتب المعلم مكافئة المعلم	سلم الدرجات تقرير الرواتب تقرير المكافئات
المعلم المتعاون	تدريب وتطوير وتأهيل المعلم المتعاون	وزارة التربية المدرسة الشريكة	معلم متعاون مؤهل	تطوير كفايات المعلم المتعاون	عدد وأنواع الدورات التي شارك بها المعلم المتعاون	شهادة تأهيل معلم متعاون قائمة بأسماء المعلمين المتعاونين
المدرسة	تطوير جميع مكونات البيئة المدرسية: الإدارة والمعلمين والتلاميذ والصفوف والمرافق	وزارة التربية المدرسة الشريكة	بيئة مدرسية جيدة	تطوير البيئة المدرسية بجميع مكوناتها	عدد وأنواع الدورات والأنشطة والفعاليات التي شارك بها المعلمين	تقرير الدورات والأنشطة قائمة بأسماء المدارس الشريكة النموذجية/المؤهلة للتدريب

تقييم مدرس المساق	نسبة	تحسين	خطط دراسية	الجامعات	بناء الخطة الدراسية التي	المتعلم	
التقييم الذاتي للطالب	التوظيف	كفايات	تركز على		تركز على المتعلم الذي هو		
تقرير تقييم الجودة	عدد	الخريجين	المتعلم		محور العملية التعليمية		
	الخريجين	المطلوبة			التعلمية		
	لسوق العمل						
تقرير تقييم الجودة	عدد و أنواع	تلبية	برامج أكاديمية	الجامعات	إعادة هيكلية البرامج	البرامج	
	البرامج	احتياجات	متطورة		الأكاديمية لتنسجم مع	الأكاديمية	
	الأكاديمية	سوق العمل	ومنسجمة مع		التطورات ومتطلبات التعليم		
	التي تم إعادة	الحالية	التعليم		المعاصر.		
	هيكلتها	والمستقبلية	المعاصر.				
تقرير تقييم الجودة	عدد مساقات	التحول الى	مساقات تعليم	وزارة التعليم	وضع آليات نحو التحول في	التحول	
	التعليم	التعليم	مرقمة	العالي والبحث	التعليم وخصوصا التحول	الرقمي	
	المرقمة	الرقمي		العلمي	الرقمي في التعليم.	في	
				الجامعات		التعليم.	

تقرير وزارة التعليم	عدد المدارس	وصول	التعليم للجميع	وزارة التعليم	وضع خطط للتعامل مع	التعليم	
العلمي والبحوث	في التجمعات	التعليم		العلمي والبحوث	المهمشين وذوي الإحتياجات	الجامع	
تقرير وزارة التربية	المهمشة	المهمشين		العلمي	الخاصة		
والتعليم		وذوي		وزارة التربية			
تقرير الجهاز		الإحتياجات		والتعليم			
المركزي للإحصاء		الخاصة		الجامعات			
الفلسطيني							

الملحق رقم (15) : الخطة الإجرائية لصيانة نموذج مواءمة كفايات الخريجين مع متطلبات سوق العمل

رقم المهمة	المهمة الرئيسية	مهمة فرعية	المسؤولية	الموعد النهائي
1	مراجعة النموذج	يتضمن ذلك التحقق من دقة البيانات والتأكد من أن النموذج لا يزال مناسباً ، وتحديد ما إذا كان هناك أي تحديثات ضرورية يجب إجراؤها.	الجامعات	
2	تعيين جدول الصيانة	يجب أن يشمل ذلك تحديثات منتظمة وتنظيف البيانات واختبار النموذج للتأكد من أن النموذج لا يزال دقيقاً وفعالاً.	الجامعات	
3	تحديد القضايا	حدد أي مشكلات في النموذج تحتاج إلى معالجة. قد يشمل ذلك تحديد أنماط الأخطاء أو التحيزات ، وتحديد ما إذا كان النموذج لا يزال مناسباً للمشهد التعليمي الحالي.	الجامعات	
4	إتخاذ إجراء	يتضمن ذلك تحديث البيانات أو إعادة ترتيب النموذج أو مراجعة النموذج لإزالة أي تحيزات أو أخطاء.	الجامعات	
5	مراقبة التقدم	مراقبة تقدم النموذج للتأكد من أنه يعمل كما هو متوقع. قد يشمل ذلك الاختبار المستمر وتحليل البيانات لتحديد أي مشكلات محتملة تحتاج إلى المعالجة.	الجامعات	
6	حفظ وتوثيق أنشطة صيانة المستندات	توثيق جميع أنشطة الصيانة ، بما في ذلك التحديثات والاختبار والتغييرات التي تم إجراؤها على النموذج. يمكن أن تساعد هذه الوثائق في ضمان أن يكون النموذج دائماً محدثاً ودقيقاً ، ويمكن أن يوفر معلومات قيمة لجهود الصيانة المستقبلية	الجامعات	

مصفوفة (الروبك) مقياس تقدير لأداء طالب في تنفيذ مهام محددة مثل (مهارات الإتصال والتوصل) وتضم ما يلي:

الملحق رقم (16) مقياس تقدير لأداء طالب في تنفيذ مهمة حوارية (Oral Communication)

الملحق رقم (17) مقاييس التقييم لتقييم أداء طالب في قيادة مناقشة جماعية (Group Discussion)

الملحق رقم (18) مقياس تقدير لأداء طالب يقدم عرضا أمام الجمهور (Presentation)

الملحق رقم (16) : مقياس تقدير لأداء طالب في تنفيذ مهمة حوارية (Oral Communication)

الفئة	متميز	جيد	مقبول	لم يلب التوقعات
مهارات الحديث	مستعد وجاهز لكل شيء، لغة صحيحة وصياغة واضحة، حالته هذه ثابتة طول العرض، مكان وقوفه مناسب وحركات العين جيدة، والحماسة والثقة واضحة.	صياغة واضحة ولكن ليس كما يجب	يوجد بعض الغموض في الحديث، اتصال العين ضعيف، تواصل الحديث غير متزن، الصياغة والتعبيرات ضعيفة.	صوت غير مسموع، لا يوجد اتصال بالعين، معدل الحديث ضعيف جدا، يبدو غير مهتم بالموضوع، ويستخدم تعبيرات روتينية.
استجابة الجمهور	يعرض الموضوع علي الجمهور بطريقة مبتكرة، جذب انتباه الجمهور في جميع الانحاء.	يعرض الموضوع بطريقة شيقة مثيرة للاهتمام لفتت انتباه الجمهور أكثر من مرة اثناء العرض	يعرض حقائق خارج الموضوع خسر بها الجمهور بعد قليل من البداية لكنه قدم معظم الحقائق في الموضوع بقليل من الخيال	عرض غير متماسك خسر الجمهور دون ان يقدم ما يقيده، لا يمكن لاحد من الجمهور ان تحديد الموضوع بدقه.
طول العرض	انهي العرض خلال دقيقتين زيادة عن الوقت المحدد	انهي العرض خلال اربعة دقائق من الوقت المحدد	انهي العرض خلال ست دقائق من الوقت المحدد	اما انهي العرض في وقت اقل من الوقت المحدد او أكثر بكثير

الملحق رقم (17) : مقاييس التقييم لتقييم أداء طالب في قيادة مناقشة جماعية (Group Discussion)

الفئة	متميز	جيد	مقبول	لا يلبي التوقعات
المحتوي العلمي	وفرة المواد العلمية وثيقة الصلة بالموضوع، النقاط المختلفة مقدمة بشكل واضح، تنوع الشواهد والادلة التي تدعم موضوع العرض.	المواد العلمية وثيقة الصلة بالموضوع كافية، كثيرا من النقاط مقدمة بشكل جيد لكن لا يوجد توازن كافي، الشواهد والادلة التي تدعم الموضوع قليلة.	هناك قدر كبير من المعلومات لكن صلتها بموضوع العرض غير واضح، ندره الشواهد والادلة التي تدعم الموضوع.	العرض غير واضح والمعلومات ليست ذات صلة بالموضوع ولا يوجد اية شواهد لدعم الفكرة
التماسك والتنظيم	العرض افاد الحضور بشكل واضح والامثلة التي عرضت محددة. العرض يدل علي المام وتحكم المقدم بالموضوع، تدفق المعلومات يسير بشكل محدد والانتقال بين النقاط جيد بعض النقاط مقتضبة لكنها ليست منقطعة. التنظيم متميز.	معظم المعلومات عرضت بتسلسل منطقي وبشكل عام العرض منظم تنظيم جيد جدا. لكن الانتقال من فكرة الي فكرة يحتاج تحسين.	المفاهيم والافكار تفتقد الترابط، الانتقال بين النقاط المختلفة فقير وغير واضح، والتنظيم متقلب.	العرض متقطع ومفكك ولا يظهر تطور الموضوع ولا ترتيب منطقي واضح.
الابداع	اصالة العرض، يستخدم كل الادوات الممكنة ليحقق الاستفادة الكاملة، يجسد اهتمام الجمهور	بعض اصالة العرض واضحة، وسائل متنوعة ومزج جيد بين المواد العلمية والاعلامية	قليل من الاصالة في العرض، وضعف في التفسيرات	العرض مكرر مع قليل او انعدام التنوع عدم كفاية استخدام الوسائط المتعددة.
الوسائط المتعددة	الاستخدام المتوازن لمواد الوسائط المتعددة لتطوير العرض. استخدام الوسائل الإعلام متنوع ومناسب.	استخدام الوسائط المتعددة الي حد ما ليس مناسب لموضوع العرض	هناك قدرا كبيرا من المعلومات التي لا ترتبط بشكل واضح بموضوع العرض.	استخدام غير فعال للوسائط المتعددة سبب اختلال توازن المواد المعروضة.

الملحق رقم (18) مقياس تقدير لأداء طالب يقدم عرضاً أمام الجمهور (Presentation)

الفئة	متميز	جيد	مقبول	لا يلبي التوقعات
المادة	الفكرة الرئيسية منصوص عليها بوضوح - المحتوى يركز مباشرة على نقاط الموضوع - المحتوى شامل ودقيق - كل زعم مدعوم بقوة.	الفكرة الرئيسية منصوص عليها بوضوح - المحتوى شامل ودقيق - كل زعم مدعوم بمصداقية.	الفكرة الرئيسية منصوص عليها - المحتوى دقيق ولكنه ليس دائما ذو صلة - بعض المزاعم ليست مدعومة بصورة كافية.	الفكرة الرئيسية غير منصوص عليها - المحتوى إما غير ذو علاقة أو خاطئ - المزاعم تعاني قصورا في الدعم.
التنظيم	تنظيم رائع - ملانم جدا للعرض - النقاط الرئيسية بارزة ومتميزة جدا عن التفاصيل - التحولات في الأفكار رشيقة وتتجه في تماسك نحو الاستنتاجات.	نمط تنظيمي واضح - النقاط الرئيسية بارزة ومتميزة عن التفاصيل - الانتقال السلس في الأفكار يميز النقاط الرئيسية.	الهيكل عام والتنظيم كاف - التفريق بين النقاط الرئيسية والتفاصيل الداعمة غير واضح - التسلسل منطقي ولكن ليس هناك معالم واضحة في التحول بين الأفكار.	هناك قصور في التنظيم - الأفكار غير متماسكة - ليس هناك تحولات، حيث من الصعب تحديد المقدمة أو جسم الموضوع أو الاستنتاجات.
اللغة	العرض حيوي وصحيح من حيث القواعد النحوية والنطق.	العرض ليس به أخطاء جديّة في القواعد النحوية أو النطق أو استخدام الكلمات.	يقال الوضوح والمصداقية نتيجة أخطاء متفرقة في القواعد النحوية أو النطق أو اختيار الكلمات.	هناك أخطاء متكررة في القواعد النحوية أو النطق أو اختيار الكلمات تؤدي إلى الخلط بين المعاني.

النمط والمحتوى لا يتناسب أحيانا مع السياق والمحتوى - تصنع استخداما غير كفؤ للوقت.	النمط والمحتوى لا يتناسب أحيانا مع السياق والمحتوى - تصنع استخداما للوقت نقل فيه الكفاءة.	النمط والمحتوى ملائم بثبات للسياق والجمهور المستهدف - تصنع استخداما فعلا للوقت.	النمط والمحتوى تستهدف بثبات وتناسب السياق والجمهور المستهدف - تصنع استخداما فعلا وكاملا للوقت.	التكيف مع الجمهور والسياق
الصوت غير مسموع - المستمع يحدث لديه خلط بسبب درجة الصوت ونبرته.	الصوت مسموع - المستمع يحدث لديه خلط أحيانا بسبب درجة الصوت ونبرته.	الصوت متميز وواضح - فهم المستمع يتيسر بسبب درجة الصوت ونبرته.	الصوت حيوي ومتدرج في الدرجة - يتحسن فهم واهتمام المستمع بسبب درجة الصوت ونبرته.	التواصل الصوتي
تعبيرات الوجه المشتتة، ونمط التواصل البصري والمظهر الخارجي وطريقة الوقوف والإيماءات، كل ذلك يخلق البلبلة.	تعبيرات الوجه، والتواصل البصري، والمظهر الخارجي، وطريقة الوقوف والإيماءات، كلها لا تزيد أو تنقص من تأثير العرض.	يتحسن العرض ببعض وليس جميع تعبيرات الوجه، والتواصل البصري، والمظهر الخارجي، وطريقة الوقوف والإيماءات.	يتحسن العرض بجميع أو معظم تعبيرات الوجه، والتواصل البصري، والمظهر الخارجي، وطريقة الوقوف والإيماءات.	التواصل غير اللفظي

قوالب تقييم الطلبة وفق النموذج المقترح للمواعدة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لتتفق مع متطلبات العمل في الميدان التربوي

للعام 2030 وبما ينسجم مع أهداف التنمية المستدامة 2030:

تم إعداد القوالب التالية لتقييم كفايات الطلبة:

الملحق رقم (19) قالب تقييم الكفايات المعرفية لدى الطالب/ة

إسم البرنامج الأكاديمي: إسم المساق الدراسي:

إسم الطالب: إسم مدرس المساق:

الفصل الدراسي: السنة الدراسية:

الرقم	بند التقييم	ممتاز	جيد	مقبول	لم يلبي التوقعات
1	إمتلاك القواعد المعرفية الواسعة والشاملة				
2	القدرة على فهم و تحليل وتقييم وإستخدام التغذية الراجعة				
3	القدرة على تحويل الأطر النظرية الى تطبيقات عملية				
4	التقييم الذاتي				
5	إستخدام اللغة الإنجليزية				

درجات التقييم

- ممتاز : 100-90
- جيد : 89-80:
- مقبول : 79-70:
- لم يلبي التوقعات : من 69 فما دون

الملحق رقم (20) قالب تقييم الكفايات الشخصية والحياتية لدى الطالب/ة

إسم البرنامج الأكاديمي:

إسم المساق الدراسي:

إسم الطالب:

إسم مدرس المساق:

الفصل الدراسي:

السنة الدراسية:

الرقم	بند التقييم	ممتاز	جيد	مقبول	لم يلبي التوقعات
1	مهارات الإتصال والتواصل				
2	سمات الشخصية القيادية.				
3	مهارات التفكير الإبداعي لايجاد الحلول الإبتكارية للمشكلات.				
4	القدرة على التنظيم وإدارة الوقت				
5	الاشتراك في الدورات التدريبية، وحضور الندوات والمؤتمرات				

درجات التقييم

- ممتاز : 100-90
- جيد : 89-80
- مقبول : 79-70
- لم يلبي التوقعات : من 69 فما دون

الملحق رقم (21) قالب تقييم الكفايات التكنولوجية لدى الطالب/ة

إسم البرنامج الأكاديمي: إسم المساق الدراسي:

إسم الطالب: إسم مدرس المساق:

الفصل الدراسي: السنة الدراسية:

الرقم	بند التقييم	ممتاز	جيد	مقبول	لم يلبي التوقعات
1	مهارات استخدام الحاسوب الأساسية				
2	مهارات توظيف التكنولوجيا في التعليم				
3	مهارات العرض والتقديم باستخدام التقنيات والبرمجيات الحديثة				
4	مهارات البحث والوصول الى المعلومة الصحيحة عبر الإنترنت.				
5	مهارات توظيف التكنولوجيا في التعليم الإلكتروني				

درجات التقييم

- ممتاز : 100-90
- جيد : 89-80
- مقبول : 79-70
- لم يلبي التوقعات : من 69 فما دون

الملحق رقم (22) قالب تقييم مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطالب/ة

إسم البرنامج الأكاديمي: إسم المساق الدراسي:

إسم الطالب: إسم مدرس المساق:

الفصل الدراسي السنة الدراسية:

الرقم	بند التقييم	ممتاز	جيد	مقبول	لم يلبى التوقعات
1	القدرة على التوسع الثقافي				
2	القدرة على المرونة				
3	القدرة على العمل ضمن فريق العمل				
4	القدرة على التنظيم				
5	القدرة على إدارة حلقات النقاش				

درجات التقييم

- ممتاز : 100-90
- جيد : 89-80
- مقبول : 79-70
- لم يلبى التوقعات : من 69 فما دون

الملحق رقم (23) قالب تقييم كفايات التدريب العملي الميداني (التربية العملية) لدى الطالب/ة

إسم البرنامج الأكاديمي: إسم المساق الدراسي:

إسم الطالب: إسم المشرف الأكاديمي:

إسم المعلم المتعاون: إسم مدير المدرسة الشريكة:

إسم المدرسة الشريكة: إسم منسق التربية العملية:

الفصل الدراسي: السنة الدراسية:

الرقم	بند التقييم	ممتاز	جيد	مقبول	لم يلبي التوقعات
1	القدرة على توظيف المساقات النظرية الى تطبيقات عملية				
2	القدرة على تنظيم الموقف الصفّي وفق إحتياجات المتعلمين.				
3	القدرة على إختيار إستراتيجيّة التدريس الأكثر ملائمة للموقف الصفّي.				
4	القدرة على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ				
5	القدرة على تقييم تقدم التلاميذ نحو الأهداف المحددة				
6	القدرة على إستخدام إستراتيجيات التقييم الصفّي الحديثة.				
7	القدرة على تجويد تنفيذ الخطط وفق معايير الجودة المعتمدة				
8	القدرة على التخطيط لتحسين التقدم المهني				

				الرجبة في التعلم الذاتي المستمر (مدى الحياة).	9
				ممارسة مبادئ وقيم وأخلاقيات مهنة التعليم داخل وخارج الصف	10

درجات التقييم :

- ممتاز: 100-90
- جيد: 89-80
- مقبول: 79-70
- لم يلبي التوقعات : من 69 فما دون

Abstract

The study aimed to diagnose the quality of the competencies of graduates from teachers training colleges in Palestinian universities. The competencies include cognitive, personal, life, technological competencies, twenty-first century skills, and field practical training competencies from the point of view of those responsible for work in the educational field, graduates, academics, and experts in the education sector and aimed to direct attention towards sustainable development 2030 goals announced by UN in year 2015. The fourth goal is "quality education" in accordance with the requirements of the labor market in the field of education 2030. The study used the mixed science approach quantitative and qualitative descriptive analytical approaches, the quantitative research population consisted (652) graduates (teachers), and the research sample of a random stratified sample consisted (242) teachers. The research tool for the quantitative approach was the questionnaire. The research tool for the qualitative approach was the interview, and the interview was conducted with (22) experts from the educational field, academics, and experts in educational policy making and strategic planning. The results of the quantitative study showed that the general average of graduates in Palestinian universities possessing the competencies required to work in the educational field was (4) equal to (80%), which is high degree. The results of the qualitative study showed that the graduates' competencies were weak and need improvement. The study recommended developing a proposed model for the harmonization between the competencies of university graduates from teachers training colleges and the competencies required for the labor market in the field of education and the goals of sustainable development through a forward-looking view for the year 2030.

Keywords: cognitive competencies, personal and life competencies, technological competencies, twenty-first century skills and teachers' preparation colleges.