

The Reality of the Community Partnership between Jordanian Universities and the Jordanian Ministry of Labor to Qualify Students for Future Jobs Based on the Digital Labor Market

Raed Mousa Al-Qatifan^{(1)*}

Mohammed S. Al-Zboon⁽²⁾

(1) Researcher, Jordan.

(2) Professor, University of Jordan, Amman - Jordan.

Received: 02/10/2024

Accepted: 11/11/2024

Published: 21/12/2025

* Corresponding Author:
raedalqtefan1979@gmail.com

DOI:<https://doi.org/10.59759/educational.v4i4.710>

Abstract

The study aimed to identify the reality of the community partnership between Jordanian universities and the Jordanian Ministry of Labor to qualify students for future jobs based on the digital labor market. The descriptive survey method was used, and the questionnaire was the study tool that was applied to (325) faculty members in Jordanian universities, and employees concerned with professional preparation and employment in the Ministry of Labour, and who were selected by simple random method. The results of the study indicated that the reality of the community partnership between Jordanian universities and the Jordanian Ministry of Labor to qualify students for future jobs based on the digital labor market was moderate, and that there were no statistically significant differences attributed to workplace variables, gender, and experience.

Keywords: Community Partnership, Future Jobs, Digital Labor Market.

واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي

محمد سليم الزبون⁽²⁾

رائد موسى القطيفان⁽¹⁾

(1) باحث، الأردن.

(2) أستاذ، الجامعة الأردنية، عمان - الأردن.

ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، وتم استخدام المنهج الوصفي المحسّي، والاستبانة أداة للدراسة طبقت على (325) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، والموظفين المعينين بالإعداد المهني والوظيفي في وزارة العمل تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وأشارت نتائج الدراسة أن واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات مكان العمل، والجنس، والخبرة.

الكلمات المفتاحية: الشراكة المجتمعية، الوظائف المستقبلية، سوق العمل الرقمي.

المقدمة.

يعيش العالم في الوقت الحالي العديد من التغيرات الجذرية العميقه والمتسارعة، ومن أخطرها وأكثراها أهمية ما يُسمى بعصر الرقمنة؛ هذا التغيير الذي لحق بأنظمة المجتمعات وتكونها ووظائفها، كما أنه طال الجوانب العديدة، كالجانب الاقتصادي والثقافي والسياسي، فالعصر الرقمي الحالي يمثل ثورة حقيقة له القدرة المؤثرة على الفرد والجماعة والمؤسسة والمجتمع كلًّ على حد سواء.

ومع التطورات التي يشهدها العالم في الوقت الحالي، يلاحظ إمكانية توفر فرص عمل تتوافق مع جميع الأفراد، وبلا شك أن سوق العمل يتتطور أيضاً ليتناسب مع التطورات، والسعى نحو إيجاد وظائف جديدة لم تكن معروفة مسبقاً، واحتقاء مجموعة من الوظائف بعد أن حللت الآلات مكان الإنسان فيها، مما جعل الكثير يشعر بالقلق والخوف، ودفعهم للاستفسار عن سوق العمل الرقمي الذي سيزداد الطلب عليه مع مرور الوقت (الكاملي، 2017). ويتميز سوق العمل الرقمي بالعديد من الخصائص التي تميزه عن نظيره التقليدي، والتي جاءت لتعكس التحولات الرقمية التي طرأت على

أنماط العمل وطبيعته وسياقه، إذ يركز على المهارات التي تتطلب تقنية كالبرمجة وتحليل البيانات الضخمة، كما يشهد سوق العمل الرقمي تطوراً كبيراً في توظيف الأتمتة وأنظمة الذكاء الاصطناعي (بدو، 2023).

وتهيمن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أبرز الوظائف المستقبلية في العالم المتتطور معرفياً وتكنولوجياً، ومن أهمها وظائف الطاقة البديلة، فبدأت العديد من الجامعات المختلفة على الصعيد العالمي بمنح الشهادات التقنية والأكاديمية في تخصص الطاقة البديلة أو ما يُسمى بالطاقة الخضراء (Green Energy)، ومنها أيضاً وظيفة كتابة وإنشاء المحتوى الرقمي، لا سيما مع تطور مفهوم التسويق وتغييره ليصبح قائماً بصورة أوسع على التعليم والتدريب والتوعية، بدلاً من اقتصاره على تحقيق المبيعات (السيد، 2022).

ويتطلب إدخال الوظائف المستقبلية المختلفة التعامل مع العديد من القضايا المهمة والعاجلة، ومنها تطوير نظام ترخيص مهن التدريب والتعليم، وتطوير الأنظمة الفعالة لتأهيل المعلمين والمشرفين والقيادات بما يرتبط بأداء الطلبة، وتعزيز إرشادهم مهنياً وأكاديمياً، وتطوير النشاطات غير الlassificative، وتفعيل المشاركة بين الأسرة والمجتمع، وتوفير الفرص التعليمية والتعلمية النوعية للطلبة، لا سيما من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتوجيهه أنشطة البحث العلمي نحو الإبداع والابتكار (عبد المنعم، 2022).

وللتعليم الجامعي دور أساسي في تنمية المجتمع وتطويره، حيث تساهم الجامعات في إعداد كوادر بشرية مؤهلة بالمعرفة والعلوم اللازمة للعمل في مجالات متعددة تلبى احتياجات المجتمع. تجسد الشراكة المجتمعية بين الجامعات وقطاعات العمل هذا الدور من خلال تأهيل الطلبة لمتطلبات سوق العمل، مما يوسع آفاقهم المعرفية والثقافية ويعزز مساهمتهم الفاعلة في التنمية المستدامة، والجامعات تحشد الطاقات والإمكانات أمام تحقيق الأهداف المتعلقة بالتعليم، ومجال البحث العلمي، وإعداد قوى بشرية، إضافة إلى دورها في خدمة المجتمع (باكير، 2011).

وفي الحديث عن العلاقات التعاونية بين المجتمع والجامعات، تظهر العديد من القضايا المهمة، لا سيما علاقة الجامعة بسوق العمل، كونها إحدى العلاقات التبادلية الضرورية؛ إذ أن سوق العمل ذو متغيرات متعددة بصورة مستمرة بحاجة إلى المخرجات التعليمية الجامعية التي تغطي

مختلف التواعات في التخصصات الأكademية، كونها تعمل على تزويد الخريجين بمهارات وقدرات علمية وعملية تتوافق مع التغيرات المتسارعة، وتزودهم أيضاً بالمهارات الضرورية للحياة والعمل، بما ينسجم مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات الحياة (الغنوسي، 2014).

وتعد الشراكة المجتمعية من الضروريات، فهي ليست من الشعارات التربوية المجتمعية فقط، وإنما تصبح حقيقة بفتح الفرصة أمام كل شريك من أجل المساهمة في العملية التعليمية، والمشاركة في تعليم الطلبة ليكونوا القوة المنتجة الفاعلة في المجتمع ضمن سياق بيئي صحي آمن، مراعٍ للشرايكية وتحمل المسؤولية، ومساعدة المؤسسات التعليمية في تحسين جودة المنتجات والمخرجات التربوية والتعليمية (الشاوي، 2016).

وعليه تظهر أهمية التسبيق بين مخرجات التعليم وسوق العمل، وضرورة استغلال ذلك بالشكل الصحيح؛ فالتعليم يهدف إلى إكساب الطلبة المعرفة والمهارات العلمية في مختلف المجالات، وتوظيفها في سوق العمل، مما يجعل من توفير تلك المهارات إنتاج عاملة ماهرة تبحث عن المكان المناسب من أجل ترسیخ وتطبيق هذه المهارات، ولذلك اتجهت نظرية الباحثين للبحث في واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

أظهرت وزارة العمل الأردنية في تقريرها الصادر عام (2022) للأعوام (2022-2025) أن من أبرز التحديات التي تواجه سوق العمل في المملكة الأردنية الهاشمية التفاوت بين فرص العمل المستحدثة وحجم الداخلين الجدد إلى سوق العمل، وعدم مواهمة مخرجات التعليم والتدريس مع متطلبات سوق العمل، الناتج عن التطور التكنولوجي المتسارع الذي أدى إلى تحولات في العديد من المهن (وزارة العمل الأردنية، 2022). ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية (ILO) لعام (2016)، فإن (75) مليوناً من فئة الشباب سيكونون من دون عمل في ظل التحول الرقمي؛ وذلك نتيجة عدم التوافق بين مهارات الطلبة ومتطلبات سوق العمل الجديدة، وسيترك هذا الخلل بشكل كبير في الدول النامية (Irmingard, 2016).

وانطلاقاً من نتائج دراسة يوسف (2022)، فإن معظم البلدان العربية والنامية تعاني من ضعف المواهمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في المستقبل، لا سيما في مجال تدبيبي مستوى تلك المخرجات وعدم امتلاكها المهارات الفنية الازمة للتعامل مع الوظائف الجديدة. كما

أوصت العديد من الدراسات بضرورة إجراء بحوث تتعلق بتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، مثل دراسة يوسف (2022) ودراسة إفريشين (2023). ومن خلال العمل في وزارة العمل الأردنية لمدة تزيد على خمسة عشر عاماً، تبين وجود قصور في البرامج التربوية المقدمة لمرحلة التعليم العالي من حيث تركيزها على إعداد الشباب وتأهيلهم للتعامل مع وظائف المستقبل، التي باتت كل الجهود والأنظار تركز عليها. ومن خلال ما سبق، اتجهت نظرية الباحثين للبحث في واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي.

سؤال الدراسة

يتمثل سؤال الدراسة فيما يلي:

السؤال الأول: ما واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، والمختصين في وزارة العمل؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، تعزى إلى متغيرات: (مكان العمل، الجنس، الخبرة)؟

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة الحالية فيما يلي:

- تعرف واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، والمختصين في وزارة العمل.

- تعرف وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، تعزى إلى متغيرات: (مكان العمل، الجنس، الخبرة).

أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة في جانبيها النظري والتطبيقي كما يلي:

الأهمية النظرية

- يعد موضوع الدراسة من المواضيع الحديثة التي يمكن للأدب النظري الوارد فيها أن يضيف معرفة جديدة للباحثين.
- رفد المكتبة العربية بإطار نظري جديد حول تفعيل الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية استناداً إلى الوظائف المستقبلية لسوق العمل الرقمي.
- كما يمكن الاستفادة من أهمية الدراسة الحالية كونها مواكبة لظاهرة واقعية وهي المنافسة في الاهتمام المتزايد بالوظائف المستقبلية.

الأهمية التطبيقية

- قد تمثل مرجعاً مساعداً للباحثين عن تطوير المهارات الالزمة لخريجي الجامعات الأردنية استناداً إلى الوظائف المستقبلية لسوق العمل الرقمي، إضافة إلى أن البحث قد يُسهم في لفت انتباه المسؤولين في الجامعات الأردنية ووزارة العمل عن تطوير المهارات الالزمة للشباب الأردني في ضوء الوظائف المستقبلية.
- تساعد الشراكة المجتمعية في تزويد الطلبة بالمهارات العملية والتقنية التي تؤهلهم لوظائف المستقبل، خاصة في ظل التحول الرقمي المتسارع.
- مساعدة متذبذبي القرار في مؤسسات التعليم العالي وواضعين الخطط المستقبلية في صياغة الخطط التعليمية بما يتاسب مع الاحتياجات الحالية مهارات إعداد الطلبة في ضوء الوظائف المستقبلية لسوق العمل الرقمي.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

تتبني الدراسة التعريفات الآتية:

الشراكة المجتمعية: "مشاركة أعضاء المجتمع وتنظيماته ومؤسساته الاجتماعية للمؤسسات التعليمية في تقاسم الأدوار وتحمل المسئولية؛ لدعم العملية التعليمية وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة" (السلطان والقطيفاني، 2023: 57).

وتعتبر إجرائياً أنها توجه الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية على العمل بإطار شاركي من أجل تقديم كفاءات مؤهلة لتنمية احتياجات الوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، وتم قياسها بالدرجة التي حصل عليها أفراد الدراسة عند إجابتهم على أداة الدراسة.

الوظائف المستقبلية: "هي مجموعة من الوظائف تأتي في المستقبل القريب أو البعيد بمعنى أدق وهي تعتبر وظائف مهمة لأجيال اليوم وأجيال المستقبل" (زيادة، 2020: 54).

ويعرفها الباحث إجرائياً مجموعة من الوظائف فرضتها طبيعة التغيرات التكنولوجية والتحول الرقمي، والتي سعت الدراسة إلى تضمينها داخل الشراكة المجتمعية.

سوق العمل الرقمي هو: "سوق اقتصادي يتطلب التفاعل والتكميل والتنسيق المتواصل بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من جهة، والاقتصاد القومي والقطاعي الدولي من جهة أخرى، بما يحقق الشفافية لجميع المؤشرات الاقتصادية" (زرزار، 2016: 28).

حدود الدراسة

تمثل حدود الدراسة بالآتي:

- **الحد الموضوعي:** تعرف واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي.
- **الحد البشري:** نمتثل عينة الدراسة بمجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، ومجموعة من الخبراء في وزارة العمل الأردنية في مديريات العمل في المحافظات الأردنية.
- **الحد الزماني:** تم تطبيق الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2023/2024.
- **الحد المكاني:** تم تطبيق الدراسة الحالية في الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة الحسين بن طلال، ومديري العمل ورؤساء الأقسام في مديريات العمل في كافة مكاتب المملكة.



الإطار النظري

التوجهات النظرية لدراسة سوق العمل الرقمي

اعتمدت الدراسة الحالية في الناحية النظرية على نظريتين أساسيتين، وهما:

الاتجاه الأول: نظرية الاستثمار في الرأس المالي البشري:

إن هذه النظرية ترعرعت وتطورت من نظرة اقتصادية كلية، وأشارت إلى أن العامل الأولية للإنتاج تمثل في الأرض والعمل والعقول البشرية والإدارة، وعليها جاءت أفكار شولتز (Shultz)، الذي اقترح نظرية الاستثمار في الرأس المالي البشري في سبيل تفسير الجوانب الاقتصادية الأمريكية بصورة دقيقة؛ إذ أشار إلى دور العوامل البشرية بما تتضمنه من مكونات ثقافية واجتماعية وبيولوجية في نمو الاقتصاد الأمريكي، كما أنه اتجه إلى تحديد رأس المال البشري أنه كل ما يؤثر على الدخل بنوعيه النفسي والنقيدي من أنشطة مستقبلية قائمة على زيادة الموارد لدى الأفراد (Houghton, 2017).

وتعد الأداة الأساسية التي يتم الاستناد عليها في تنمية وتطوير الأفراد هي تكنولوجيا المعلومات، وفي الفترات الأخيرة زاد الاهتمام في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (Information Communication Technology – ICT) على الصعيدين الأكاديمي وسوق العمل؛ إذ بينت العديد من الدراسات العلاقة الإيجابية بين التحول الرقمي القائم على (ICT) وأداء المؤسسة اقتصادياً، إذ يتيح التحول الرقمي الإنتاجية العليا الممكنة، كما أن الاستخدام الكبير لـ (ICT) يدعم الأنشطة البشرية المتعددة، وترى إدارة الموارد البشرية أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يعد من العوامل التحفيزية للكفاءة التشغيلية، كما أن الموارد البشرية المؤهلة والمدرية بشكل عالي يعد من الجذور الأساسية لنجاح المؤسسة أو فشلها؛ وذلك لدورها الكبير وال مباشر في رفع مستوى القدرة التنافسية للمؤسسة (Serge, 2017).

وفي ظل التطورات التكنولوجية المتقدعة بسرعة، أصبح التعليم بمفرده غير كافي لتحقيق الاستثمار الأمثل في الرأس المالي البشري، وإنما أصبح ذلك يتطلب امتلاك الفرد المهارات المتقدمة وإمكانية تحقيق التوافق مع التطور التكنولوجي، وإدارة المعلومات، والقدرة على قراءة البيانات الرقمية وتفسيرها والتعامل معها، مما يمكن الفرد من منافسة الآخرين مستقبلاً؛ إذ أنه كل ما تقدم الوقت نحو المستقبل زاد الطلب على الأيدي العاملة الماهرة تقنياً، والمؤهلة لتعلم المهارات الابتكارية الجديدة، وعلى العكس من ذلك يتناقص الطلب على الأيدي العاملة التقليدية غير الماهرة تقنياً، مما يؤكد

ذلك أيضاً على أن الاستثمار الأمثل في العقول البشرية لا بد من تركيزه على الجودة واستدامة التعليم لا التركيز على عدد سنوات التعليم للفرد (Smaldone, 2022).

الاتجاه الثاني: اتجاه ما بعد الحداثة (Post Modernism Approach)

أشار هارفي (Harfi) إلى أن نهج ما بعد الحداثة من الاتجاهات الفكرية التي تبين أن التغير في العالم أصبح يحدث بشكل سريع ومتلاحق، ومن أبرز هذه التغيرات ظهور الإنترن特، باعتباره واحداً من مظاهر العولمة، وأصبح تعبيراً قوياً عن ثقافة ما بعد الحداثة. كما أن الإنترنط يعد نتاجاً لما أفرزته المجتمعات الغربية من مستحدثات، وهو أيضاً من ثمار التطور التكنولوجي الضخم الذي مهد الطريق لنفسه بقوة في المجتمعات الصناعية، وتطور الإنترنط ساهم في سقوط النماذج القديمة، والاتجاه نحو تأسيس نماذج جديدة، ومن أبرزها اتجاه ما بعد الحداثة (Irmgard, 2016).
كما أن التقدم والتلوّح في انتشار الإنترنط أثار الجدل والجدل لدى علماء ما بعد الحداثة حول ما قد يحدث نتيجة ذلك، إذ يرى الباحث جوراك (Jourak) وجود ثلاث افتراضات أساسية في هذا السياق، وهي: تغيير الإنترنط لبيئات العمل نحو الأفضل والتقدم، وأن الإنترنط سيسماح وجود الصفوف الدراسية التي تحبس الطلبة في بقعة جغرافية واحدة، والافتراض الأخير أن الإنترنط سيمحو الفجوات بين الأفراد ويزيد من تحقيق المساواة بينهم. وهذه الافتراضات بينها جدل واضح، إذ أن الإنترنط سيزيل الفجوات بين الأفراد لأنّه سيعكس موازين القوى القائمة داخل المجتمعات الصناعية بين الفقير والغني، كما أنها لن تلغى الفروقات بين الأماكن مثل الشمال والجنوب (Dengler & Britta, 2018).

سوق العمل الرقمي

بعد موضوع التحول الرقمي من الموضوعات الحديثة؛ إذ زاد التوجه نحو الاهتمام بها في الآونة الأخيرة، فالمصطلحات المتعلقة بالرقمية يعود ظهورها إلى الربع الأخير من القرن العشرين، ويعد الناقد دون تابسكوت (Don Tapscott) من أوائل الذين تطرقوا إلى التحول الرقمي في كتابه المشهور "التحول الرقمي" عام (1995)، إلا أنه مع مطلع القرن الحادي والعشرين زاد التوسيع بها والاعتماد عليها مع ظهور التكنولوجيا وانتشار المنصات الإلكترونية التي أحدثت نقلة نوعية في مجال

الاعتماد على الرقمنة في غالبية القطاعات.(Schallmo & Williams, 2018) ومستقبل سوق العمل يتأثر بشكل كبير بالتحول الرقمي، إذ سيكون مستوى تأهيل الأفراد، وعلى وجه الخصوص هيكل المعرفة الرقمية للموظفين، أمراً ضرورياً للقدرة التنافسية واستدامة أي اقتصاد، ويستكون قدرة الأقاليم على منح المواطنين فرص التدريب وتحسين المهارات أمراً بالغ الأهمية. وينطبق الشيء نفسه على توفير شروط السهولة والوصول إلى الموارد الرقمية وإتقان الكفاءة في العمل، إذ تسلط أنشطة الاستشراف ونتائج الأبحاث الحديثة الضوء على الأهمية اللافتة لتوسيع الأئمة في عمليات الإنتاج والتوزيع، وسيؤدي ذلك إلى تحولات جذرية في الطلب على العمال (Astafurova, Zapryagaylo & Kulagina, 2019)

و يعرف أحمد (2010) سوق العمل الاعتيادي بأنه: "مساحة يتفاعل فيها العيد من العوامل المؤثرة في توظيف الأفراد؛ إذ أنه مكان يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال من يتوفر فيهم شروط مناسبة للاتحاق بالعمل، وتقاوت فيه العلاقات المرتبطة بالتوظيف مثل الاختلاف في الأجر وساعات العمل والشروط الازمة للاتحاق بالعمل".

أما بالنسبة لسوق العمل الرقمي فقد عرف تقرير منظمة العمل العربي (2018) سوق العمل الرقمي بأنه: "وسط رقمي يقوم فيه الأفراد من يعملون أو يبحثون عن عمل بعرض إمكاناتهم للعمل أو تحديث العمل وما يملكونه من خبرات ومؤهلات تتبع لأصحاب الأعمال توظيف تلك الإمكانيات وفقاً لشروط محددة يتم الاتفاق عليها".

كما عرف شعلان (2021) سوق العمل الرقمي بأنه: "سوق افتراضي ذو أبعاد اقتصادية يجتمع فيه الأفراد الباحثون عن أعمال ووظائف والجهات الرسمية وغير الرسمية من يوفرون الوظائف". وعليه بينت العبادي (2018) أن سوق العمل يضم عنصرين، وهما: الفرد الذي يبحث عن عمل، وعروض الوظائف، وعندما تتعذر فرص الوظائف المتاحة عدد الأفراد الباحثين عن عمل يُطلق عليه اسم سوق عمل محكم (Tight Labor Market)، وعندما يفوق عدد الأفراد الباحثين عن عمل عروض الوظائف المتاحة يُطلق عليه اسم سوق عمل راكد (Slack Labor Market). وسوق العمل يتأثر بالعديد من العوامل، ومنها: الأجر المتاح مقابل الوظيفة، ومكان العمل، وخبرة العامل عملياً وعلمياً، وعدد ساعات العمل، وجميع تلك العوامل تؤثر في العرض والطلب على الوظائف.

وأشار الجميل (2018) إلى تعدد خصائص سوق العمل الرقمي، ومنها: المرونة، والتخصص، والتعلم المستمر، والاعتماد على التكنولوجيا، والتعاون العالمي، والخصوصية والأمان، والشمولية

والتنوع؛ إذ تتيح الأسواق الرقمية الفرص المتكافئة لجميع الأفراد دون النظر إلى جنسهم أو عرقهم أو موقعهم الجغرافي، فالشمولية تزيد من الإبداع والابتكار، والتقييم والأداء، وتعتمد الأسواق الرقمية بصورة كبيرة على التقييم المستمر لأداء العمال؛ وذلك من أجل تحسين المخرجات وجودة العمل وتغطية التوقعات.

وأشارت علام (2016) إلى أنه في ظل التحول الرقمي، لا بد أن يتطلب سوق العمل العديد من المهارات لدى الأفراد للتمكن من الانسجام مع التطورات الرقمية، ومن أبرزها المهارات التكنولوجية، والمهارات المعرفية، والمهارات المهنية.

كما بينت عز الدين (2022) أن الثورة الصناعية الرابعة فرضت العديد من المهارات الضرورية لاجتياح سوق العمل الرقمي، وبغيرها سيفقد الأفراد وظائفهم نتيجة تلاشي الحاجة إلى ما يملكونه من مهارات، فالتكنولوجيا تمثل تحدياً كبيراً للعمال ممن يقومون بالمهام الروتينية المعتادة في الوظائف التقليدية، إذ أكد تقرير التنمية العالمي عام (2019) ضرورة الاستثمار في رأس المال البشري، كما بين اتحاد الاتصالات الدولي عام (2018) العديد من المهارات التي ينبغي توافرها في الأفراد لمواكبة سوق العمل الرقمي، ومن أهمها امتلاك المعرفة بالبيانات والمعلومات، والرقمنة، إضافة إلى كل ما يتصل بالمحتوى الرقمي.

وتعد مهارات القرن الحادي والعشرين هي المهارات الالزمة للنجاح في العمل والتعلم والعيش بكفاءة؛ ومن أبرز هذه المهارات التعاون مع الآخرين، والاتصال والتواصل بفاعلية، ومحو الأمية الرقمية، ومحو الأمية المعلوماتية والاتصالية، والقدرة على التفكير الإبداعي والنقد وحل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة للمعطيات المتاحة (Voogt, Erstad, Dede & Mishra, 2013).

وأشار بيتروفا (Petrova, 2020) إلى أهم المهارات التي يتطلبها سوق العمل الرقمي، والتي وصفها بأنها استخدام حاسم لمجموعة متكاملة من التقنيات التكنولوجية والمعلومات والاتصالات، والقدرة على التواصل مع الآخرين باللغة الأم واللغات الأجنبية الأخرى، لا سيما التي تحظى بسيادة عالمية، والكفاية الرياضية والعلمية والتكنولوجية والرقمية، ومهارة تعلم كيفية التعلم، والكفاية الاجتماعية والمدنية، وحب المبادرة والريادة، والوعي الثقافي، والقدرة على التعبير عن الرأي والمناقشة وال الحوار.

دور الجامعات في مواكبة سوق العمل الرقمي

تأتي مهمة التعليم الجامعي التي تتوسع بوضع الأولويات المختلفة المرتبطة بمهارات القرن الحادي والعشرين، وتنسق هذه الأولويات إلى الاحتياجات والسياسات المجتمعية، إذ أنه مع ظهور التقنيات التعليمية بقوة، لا بد للمدرسين في الجامعات من التصدي لها خلال القيام بالتكامل الفعال بينها وبين الأنظمة التعليمية والبيئات التربوية، لا سيما مع انتشار الأجهزة المحمولة وتوسيع شبكة الإنترنت، الأمر الذي قاد إلى ضرورة التصميم التعليمي الرسمي وغير الرسمي من أجل تحقيق المساواة في الوصول إلى الموارد المهمة. (Mayes, Natividad & Spector, 2015).

كما تحظى الجامعات بالدور الحيوي في مجاورة سوق العمل الرقمي الذي يتسم بالتطور السريع والمستمر، إذ ينبغي على الجامعات التوجه نحو تحديث المناهج والمواضيع الدراسية لتعطي التقنيات المستحدثة والتكنولوجيا الرقمية، كتطبيقات الذكاء الاصطناعي والأمن السيبراني وتحليل البيانات، وهذا من شأنه تزويد الطلبة بالمعرفة الضرورية لمواكبة متطلبات سوق العمل. كما من الضروري أن تتجه الجامعات نحو تقديم البرامج التربوية والمشاريع العملية التي تسمح للطلبة باكتساب الخبرات العملية في المجالات التقنية المتعددة، والسعى نحو الشراكة مع المؤسسات التقنية لأهميتها في توفير الفرص التربوية والتطبيق العملي للطلبة (عباس، 2017).

ويظهر دور الجامعات في تطوير البرامج التعليمية القائمة على التعلم الإلكتروني والتعلم عن بعد للطلبة، إذ تزودهم بالمرونة وتعزز من مهاراتهم الرقمية. وينتصر دور الجامعات أيضاً دعم الأبحاث والابتكار في المجال الرقمي، وذلك من خلال تشجيع الطلبة على المشاركة في مشاريع مبتكرة تؤدي إلى تقديم الحلول الجديدة لبعض التحديات الرقمية، وكذلك تطوير الشراكة مع مؤسسات تقنية للمشاركة في تصميم البرامج الدراسية المشتركة التي تركز على نجاح الطرفين، وسد الفجوة بين التعليم الأكاديمي واحتياجات أسواق العمل، بالإضافة إلى جانب تنمية المهارات التقنية (عبد ظاهر، 2022).

وهناك مهارات مختلفة يحتاجها الطلبة للنجاح في سوق العمل في اقتصاد اليوم، وتشمل هذه

المهارات ما يلي:

- **مهارة الاتصال:** تعد القدرة على التواصل من المهارات التي يجب أن يمتلكها كل طالب إذا كان عليه الاندماج بشكل صحيح في سوق العمل الرقمي (Adebakin, 2014).
- **المهارات الفنية:** تتعامل المهارات الفنية مع قدرة الطالب على حل المشكلات الحرجية في مجال تخصصه (Pheko & Molefhe, 2017).

- **مهارة حل المشكلات:** وهي القدرة على إيجاد حل للمشاكل القائمة، ويعتبر الخريجون قادرین على حل المشكلات في أي مجالات يتم نشرهم فيها (Fapohunda, 2013).
- **مهارة التفكير الناقد:** ترتبط مهارة التفكير الناقد بالمهارة الابتكارية وهي القدرة على إيجاد طرق جديدة لحل المشكلات القائمة (Pheko & Molefhe, 2017).
- كما وبين عبد المنعم (2022) مجموعة من الوظائف المستقبلية المتوقعة الظهور بين 2030-2050، نتيجةً لما أحدثته الأنظمة الآلية والتكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي من تغيرات على صورة العمالة بمستوى كبير، مما أوجد الوظائف الجديدة التي لم تكن معروفة ومتاحة من قبل، ومن أهم الوظائف المستقبلية المتوقعة بين العامين 2030-2025 مختص الذكاء الاصطناعي النفسي، ومستشار مهارات شخصية، ومصمم بيئه العمل، ومختص التعافي من إدمان التكنولوجيا، ومختص في الرفاهية، ومدير فريق الأفراد والآلة، ووسيط خدمات تكنولوجيا المعلومات، ومختص الذكاء الاصطناعي، ومحل أمن المعلومات.

الشراكة المجتمعية

عرف حسانين (2013) الشراكة المجتمعية أنها عملية تعاونية بين طرفين أو أكثر في تحقيق الأنشطة التي تهدف إلى توفير الخدمات التي يحتاجها الأفراد، أو إيجاد الحلول للمشكلات التي يواجهونها.

في حين ذكرت المعيلي (2014: 160) أن الشراكة المجتمعية هي "تحريض التعاون مع الآخرين، في سبيل بناء القدرات المرغوب بها لدى الفرد والجماعات، بصورة أفضل من تلقى المساعدات والخدمات بشكل سلبي".

ومن أبرز الأسس التي ترتكز عليها الشراكة المجتمعية الواقعية، فلا بد من التصريح عن الأعمال نظرياً وأكاديمياً لضمان نجاحها، وكذلك وضوح مضمونها ومحتوها، ووضع الأهداف ضمن إطار واسع بشكل منطقي ومتماستك، والتركيز على توفير الاستراتيجيات للأطراف المعنية بالمشاركة بحيث يمكن تطبيقها. ومن الأسس أيضاً إبعاد أي عقبات تعوق تنفيذ مهام الشراكة، واعتبار الشراكة مسؤولية اجتماعية تعاونية تهدف إلى تعبئة الموارد البشرية غير المستهدفة، واعتبارها وسيلة تحقق الفهم المتبادل للجهود والموارد في المجتمع، والعمل على التنسيق بينها (Clifford & Petrescu, 2012).

وأشار كارنوبل وكارسون (Carnwall & Carson, 2016) إلى مجموعة مبادئ رئيسية ترتكز عليها الشراكة المجتمعية، من أهمها: أن المشاركة لا تتطلب أن تكون أفقية من ذات المستوى أو الطبقة أو التشكيل، وإنما من الممكن أن تغطي الطبقات الرئيسية والأفقية من مختلف المؤسسات، وأن تكون المشاركة في عملية اتخاذ القرارات من نطاق واسع، وألا تكون محصورة ضمن أفراد محددين، وأن تتضمن الشراكة العديد من العمليات كالرقابة والضبط، ومشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات، إذ ينبغي تبادل الأفكار بين إدارة الشراكة والأفراد.

والقطاع التعليمي من أبرز قطاعات الدولة، إذ نظورت العملية التعليمية وانتشرت لتشمل جميع فئات المجتمع، ومع ظهور العديد من العناصر في القطاع التعليمي ظهر مصطلح الشراكة المجتمعية؛ إذ أن التعليم يعد من أبرز العمليات المجتمعية. ويشير هذا المصطلح في التعليم إلى استعداد الأفراد والهيئات في المجتمع للمشاركة في تجويد العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها، ورفع فاعلية الوظيفة التربوية (محمود، 2006).

وتظهر أهمية المشاركة المجتمعية في القطاع التعليمي ضمن جوانب عده، لا سيما أنها تمثل الرؤية الجديدة في توزيع الأدوار بين المنظمات التعليمية وأبناء المجتمع، وأهميتها في تنفيذ الأدوار الفعالة في الأعمال التربوية مما يزيد من تماسك أبناء المجتمع من الناحية الاجتماعية، ويقلل من المسافة الفاصلة بين الدراسة النظرية للطلبة والتطبيق العملي، كما أن قضية التعليم من القضايا العامة التي تؤثر على الأفراد، كونها تمس الأفراد وأبنائهم، مما يزيد من أهمية الشراكة المجتمعية مع مؤسسات الدولة (العزizi، 2006).

ومن أهمية الشراكة المجتمعية أنها تعد من آليات التنمية الثقافية للأفراد؛ إذ أن التغيرات الحاصلة نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي، وما رافقها من إمكانية انحياز الأفراد لها، ساهمت في ضرورة إقامة الشركات المجتمعية في سبيل حماية الثقافة المنتشرة في المجتمع. كما أن عملية تنمية الأفراد مهنياً بما يتوافق مع التغيرات في المهن وفقاً للتقدم التكنولوجي تحتاج إلى المشاركة الفعالة مع المؤسسات المعنية بذلك، لا سيما مع توفر المؤشرات الدالة على أن المخرجات التعليمية لا تتوافق مع المهارات المطلوبة في سوق العمل (سليم، 2005).

وأضاف شيلي وبلاك (Chile & Black, 2015) أن مجال التطبيق يشمل المشاركة في الفعاليات الإدارية، والاندماج في صياغة أساليب التطبيق المناسبة للعمليات المتعددة، ومن أهم

المجالات التقييم والرقابة، بالمشاركة في تقييم العمليات والقضايا التي يتم الوصول إليها، مع بيان أبرز نقاط القوة والضعف فيها، وبيان الأساليب التطويرية المناسبة بما يتوافق مع الأهداف المحددة مسبقاً، ومجال المشاركة بالبحوث المتعلقة بالتقدم التكنولوجي والتغيرات التي طرأت بفعل التحول الرقمي.

كما تواجه الشراكة المجتمعية العديد من المعوقات، كالنقص في مستوى الوعي بضرورة هذه الشراكة على صعيدي المجتمع والمؤسسات، وما يتربّط عليها من عدم الاهتمام بالشراكة. ومن المعوقات أيضاً غياب التنسيق بين مكونات المجتمع والمؤسسات الأخرى، وقلة الأطر المناسبة لعملية الشراكة المجتمعية، وزيادة التعقيدات القانونية في التعليمات والقوانين التي تشجع المؤسسات على المشاركة المجتمعية (Brandel, 2008).

ومن المعوقات أيضاً الثقافة المنتشرة حول المشاركة المجتمعية، ومنها جمود الخطابات الفكرية، وذلك بسبب العديد من السياسات الثقافية والاقتصادية، وتمرّز البرامج المقدمة من مؤسسات المجتمع حول الأعمال الخيرية، وهذا يختلف عن أداء هذه المؤسسات في المجتمعات المتقدمة التي تستهدف الأعمال التنموية بما يوازي أعمال المؤسسات الحكومية. كما أن الشراكة تواجه العديد من التحديات، كعدم قبول مبادئ التقاسم في السلطات واتخاذ القرارات بين الأطراف المشاركة (ملاوي، 2008).

الدراسات السابقة

تم في هذا الجزء عرضاً لمجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، وكما يأتي:

الدراسات العربية

هدفت دراسة أمعزيق وجيد الله (2019) إلى الكشف عن واقع مخرجات التعليم العالي ومدى استجابة جودة البرامج والمناهج فيه لاحتياجات سوق العمل في ليبيا، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من فنتين: الفئة الأولى وعددها (57) من داخل الجامعة والمتمثلة في أعضاء هيئة التدريس، أما الفئة الثانية وعددها (43) فهي من خارج الجامعة وهم مدير ومسؤولو أقسام مؤسسات سوق العمل وبعض قطاعات الأعمال المهمة في البريقة، وقد وزعت عليهم (100) استبانة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن إجابات كلا الفنتين جاءت متوسطة، وأن جودة المستوى النوعي للخريجين

كانت بمستوى جيد، بينما كانت آراء مديرى ومسؤولي مؤسسات سوق العمل متوافقة على وجود تدین واضح في جودة بعض المخرجات الأخرى للجامعات.

وبيّنت دراسة أبو شعفة ومعنوق ومعلم (2019) مدى ملائمة مخرجات التعليم الجامعي مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، وكذلك محاولة التعرف على وجهة نظر مؤسسات سوق العمل (المستفيد الخارجي) ومدى رضاهما عن جودة المخرجات التعليمية. بلغ مجتمع الدراسة (72) موظفًا من المدراء ومساعديهم العاملين بالمؤسسات قيد الدراسة، وتم تحليل عدد (52) استبانة، وأظهرت نتائج الدراسة أن جودة مخرجات التعليم الجامعي جميعها لا تتمتع بالجودة المقبولة من وجهة نظر المستفيد الخارجي. وأوصت الدراسة بضرورة تركيز المؤسسات التعليمية على جودة مخرجاتها بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل، لضمان حصول الخريجين على فرص العمل المناسبة لشخصياتهم والعمل على الارتفاع وتحقيق الجودة في كافة المخرجات، ولا سيما مستوى كفاءة وجودة الخريجين.

وأشارت دراسة السحيمات (2020) إلى درجة توفر المشاركة المجتمعية في تطوير التعليم العالي بناءً على معايير الجودة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، والكشف عن معوقاتها، ووضع تصور مقتراح للمشاركة المجتمعية في تطوير التعليم العالي في الجامعات الأردنية. وتكونت عينة الدراسة من (181) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم عشوائيًا من الجامعات الثلاث (مؤتة، الهاشمية، التكنولوجيا)، وتم إعداد استبانة طبقت على عينة الدراسة. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن درجة توفر المشاركة المجتمعية في تطوير التعليم العالي بناءً على معايير الجودة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية جاءت متوسطة.

وهدفت دراسة البوسعيديه وأمبوسعيده، والغافرية، والخروصي، والعلوية (2021) إلى التعرف على التصورات الاجتماعية المستقبلية لدى طلبة جامعة السلطان قابوس نحو التعليم والعمل، في ظل تزايد أعداد الباحثين عن عمل من حملة الشهادة الجامعية الناتج عن عدم مواومة مخرجات مؤسسات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، والكشف عن مدى انسجام هذه التصورات مع تطلعات رؤية عمان 2040. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة الاستبانة الإلكترونية، وبلغ حجم العينة (505) طالبًا وطالبة من مجتمع الشباب الجامعي العماني، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أبرزها وجود توجهات إيجابية نحو المستقبل، وأبدى أكثر من نصف عينة الدراسة أن طموحهم الحالي يتمثل في سعيهم لتحقيق النجاح الدراسي مع وجود بعض المخاوف لديهم من صعوبة الحصول على وظيفة مستقبلاً.

هدفت دراسة حسين (Husain, 2021) إلى التعرف على مهارات معلم المستقبل لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة في مصر. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة المقابلات، وتم تطبيقها مع (10) من الخبراء التربويين. وتمثلت هذه المهارات في حل المشكلات المعقدة ومفهومها وخطواتها، ثم التفكير النقدي وخصائصه والمهارات المتصلة به، ثم الإبداع ومفهومه والمهارات المتصلة به، ثم إدارة الناس والمهارات المتصلة بها، ثم التسبيق مع الآخرين والاعتبارات الخاصة به، ثم الذكاء الوج다كي وأبعاده ومهاراته، ثم التحكم وصنع القرار وخطواته، ثم توجيه الخدمة وأبعادها، ثم القاوض والمهارات المتصلة به، وأخيراً مهارة المرونة المعرفية وتعريفها وطرائقها المختلفة. وأشارت النتائج إلى أن بعض المؤسسات التعليمية ما زالت متاخرة عن اللحاق بالثورة الصناعية الرابعة وبما يمكن تسميته باستشراف المستقبل وأفاقه.

وبيّنت دراسة يوسف (2022) التعرف إلى فرص وأساليب تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي في مصر، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات للوصول إلى قائمة بمهارات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، وطبقت على (420) عضو هيئة تدريس. ومن أهم نتائج الدراسة الميدانية: إعداد قائمة بمهارات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي، وتم ترتيب تلك القائمة حسب الأهمية وفق المتوسط الحسابي من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

وبيّنت دراسة إقريشين (2023) دور سوق العمل الرقمي في الاستراتيجيات التنافسية بأبعادها (استراتيجية التركيز، استراتيجية التمايز، استراتيجية قيادة التكلفة) في الجامعات الخاصة الليبية، حيث تكون مجتمع الدراسة من الجامعات الخاصة الليبية، وتمأخذ عينة عشوائية بسيطة تمثلت في عدد (9) جامعات خاصة. أما وحدة التحليل فهم العاملون في المستويات الإدارية العليا والوسطى، وتم اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية وبلغ العدد المسترد الصالحة للتحليل الإحصائي (61) استبانة. أظهرت نتائج الدراسة أن التخصصات والبرامج الحالية المطروحة والتي تقدمها الجامعات الخاصة الليبية لا تتوافق مع التخصصات والوظائف المطلوبة وذات الأهمية القصوى في سوق العمل الرقمي الحالي والمستقبلى للعقد القادم، كما أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق الإستراتيجية التنافسية في الجامعات الخاصة الليبية جاء بدرجة منخفضة أيضاً من حيث الأهمية النسبية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

بيّنت دراسة تيتان وبورسيو ومانি�وا وأراديليان (Titan, Burciu, Manea & Ardelean, 2014) العلاقة بين التعليم والبيئة الرقمية وسوق العمل، كما ركزت أيضاً على استراتيجية الاتحاد الأوروبي في تقليل الفجوة بين العرض والطلب لسوق عمل العاملين ذوي الكفاءات الرقمية المتطرفة. وتم استخدام المنهج النوعي وإجراء مقابلات منظمة مع المعنيين، وبالاستعانة ببيانات التي تم جمعها من البنك الدولي والمديرية العامة للمفوضية الأوروبية. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير للكفاءات الرقمية على سوق العمل، كما أكدت الدراسة على الدور المهم للتعليم الرقمي في ذلك.

أجرى كارستن (Karsten, 2020) دراسة هدفت إلى تمهين طلبة الاقتصاد من تعزيز مهارات تقرير المصير المطلوبة في الثورة الصناعية الرابعة، بحثاً عن العديد من العوامل المؤثرة في مؤسسات التعليم العالي لتشخيص التحديات المعقّدة التي تتخال تحضير الطلبة لمواجهة بيئه العمل المتغيرة باستمرار، مع ضرورة شاملة الدعم المقدم للطلبة. وتمثلت أدلة البحث في تقارير تضمنت بيانات نوعية حول عينة من طلبة الاقتصاد في السنة الجامعية الأولى، وخلاصت الدراسة إلى طرح خطة ممكنة لتطوير مهارات القرن الحادي والعشرين للطلبة المستهدفين من خلال الدعم الشامل وفق نظرية تقرير المصير ضمن سياق الثورة الصناعية الرابعة.

وانصب الهدف الرئيس لدراسة هوسيهينلي و هوسيهينلي (Huseynli & Huseynli, 2022) على توصيف تأثير الرقمنة على سوق العمل، كما استهدفت أيضاً الوقوف على التأثير المحتمل للتكنولوجيا الرقمية على سوق العمل. وتم استخدام المنهج النوعي وإجراء مقابلات منظمة مع المعنيين في الجامعات الأهلية في أذربيجان. وانتهى الباحثان إلى وجود تأثير للتحول الرقمي على سوق العمل، وأن هذا التأثير سيكون مستمراً، كما أفادت النتائج أيضاً أن أسواق العمل الرقمية الجديدة تتصرف بالمرونة والرشاقة.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

- هدفت الدراسات السابقة الكشف عن دور الجامعات في تحقيق الشراكة المجتمعية، وتطوير مهارات الطلبة في الجامعات، وهدفت بعض الدراسات إلى بيان وظائف المستقبل مثل دراسة البوسعيدي وأمبوسعيدي، والغافرية، والخروصي، والعلوية (2021).

- تشابهت الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في المنهجية المستخدمة، مثل دراسة البوسعيدي وأمبوسعيدة، والغافرية، والخروصي، والعلوبي (2021).
- استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في إعداد الأدب النظري، وفي تطوير أداة الدراسة، والاستفادة من المنهجية المستخدمة وفي تفسير النتائج التي تم التوصل إليها.
- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة -في حدود علم الباحثان- في كونها تناولت بالتحديد واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المسئلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، إذ أنها طبقت في المملكة الأردنية الهاشمية، وتم تطبيقها على الخبراء والمحترفين لتحقيق أكبر فائدة ممكنة.

منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المحسّي في الحصول على البيانات الكمية، لملائمتها لأهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة من جميع الخبراء التربويين وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، ومن جميع المديرين ورؤساء الأقسام والموظفين المعينين بالإعداد المهني والوظيفي في وزارة العمل الأردنية في مديريات العمل في المملكة في العام الدراسي 2023 / 2024.

عينة الدراسة

تم اختيار أفراد عينة الدراسة بطريقة العينة القصبية من مجتمع الدراسة، وينسب ممثلة لمجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ووزارة العمل الأردنية، وفقاً للأعداد التي حصل عليها الباحثان من الجهات المعنية، تم اختيار (325) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، والموظفين المعينين بالإعداد المهني والوظيفي في وزارة العمل.

أداة الدراسة

تم تطوير استبانة واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل بعد الرجوع إلى

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، ومنها دراسة الجهني وأبو الفضل (2016)، ودراسة أحمد (2020)، ودراسة الدوسرى (2021).

صدق الأداة

تم التحقق من دلالات صدق محتوى الاستبانة من خلال عرضها على عشرة من المحكمين من ذوي الاختصاص في أصول التربية والقياس والتقويم في الجامعات الأردنية ووزارة العمل، وتم الطلب منهم إبداء الرأي حول سلامة الصياغة اللغوية للفقرات، ووضوحها من حيث المعنى وسهولة الفهم، وأي ملاحظات أو تعديلات يرونها مناسبة. وبناءً على إجماع ما يزيد عن (80%) من مجموعة المحكمين، اقتصرت تعديلاتهم على الصياغة اللغوية لبعض الكلمات وبعض التعديلات الإملائية، ولم يتم حذف أو إضافة أو دمج أي من الفقرات وفقاً لآراء المحكمين. وبذلك تم اعتماد الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (58) فقرة.

ثبات الأداة

لإيجاد ثبات الأداة تم استخراج الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار Test- re test وذلك بتطبيقها على عينة مكونة من (20) عضو هيئة تدريس ومن المختصين في وزارة العمل من خارج عينة الدراسة، وإعادة تطبيقه بفارق زمني 14 يوماً مرة ثانية، وتم حساب معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة (كرونباخ ألفا)، والتحقق من قبول نسبة الثبات، والجدول (1) يوضح ذلك

جدول (1): قيم معامل كرونباخ ألفا لمجالات الأداة والدرجة الكلية

الرقم	المجال	معامل كرونباخ ألفا
.1	واقع التعاون بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل	0.911
.2	معيقات التعاون بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل	0.941
.3	آليات التعاون بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل	0.768
	الدرجة الكلية	0.886

يلاحظ من الجدول (1) أن قيم الشراكة المجتمعية للمجالات تراوحت بين (0.768 - 0.941)، وتعد هذه القيم مرتفعة، كما بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للأداة (0.886)، وجميع هذه القيم تعد مقبولة، مما يدل أن الأداة حققت درجة مناسبة من الثبات (Yin, 2003).

إجراءات الدراسة

اتبعت الدراسة الإجراءات الآتية:

- الشعور بوجود مشكلة للدراسة وتم تحديدها وصياغتها.
- الاطلاع على الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة.
- تطوير أداة الدراسة (الاستبانة).
- التأكيد من صدق وثبات أداة الدراسة من قبل محكمين مختصين.
- توزيع الاستبانة على أعضاء الهيئة التدريسية والمختصين في وزارة العمل للإجابة عن سؤالي الدراسة.
- جمع الاستبيانات وفرزها وتدقيقها ومن ثم معالجة البيانات عن طريق برنامج الرزم الإحصائية SPSS وإجراء التحليلات الإحصائية الازمة.
- تحليل النتائج ومناقشتها.
- وضع تصور تربوي في ضوء ما سبق.

المعالجة الإحصائية

تم المعالجة الإحصائية في هذه الدراسة كما يلي:

- للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (Three-Way ANOVA).

نتائج الدراسة

سعى هذا الجزء إلى عرض الإجابة عن أسئلة الدراسة بعد إجراء التحليلات المناسبة على البيانات التي جمعت من عينة الدراسة بعد إجابتهم على الأداة، وذلك كما يأتي: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

أولاً: الإجابة عن السؤال الأول، والذي نصّ على: "ما واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، والمختصين في وزارة العمل؟".

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتقدير، والرتب لدرجة واقع الشراكة المجتمعية بشكل عام، وكل مجال من مجالات الدراسة، والجدول (2) يبيّن ذلك:

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات والدرجة الكلية لواقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، والمختصين في وزارة العمل

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1.	واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية	3.46	0.62	3	متوسطة
2.	معيقات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية	3.47	0.65	2	متوسطة
3.	آليات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية	3.88	0.43	1	مرتفعة
	المتوسط الحسابي الكلي	3.62	0.37		متوسطة

يبين الجدول رقم (2) أن درجة واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية والمختصين في وزارة العمل، جاءت بدرجة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.37). وقد يعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة ترى وجود تعاون بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية في مجال تأهيل وإعداد الطلبة للوظائف المستقبلية، إلا أن هذا التعاون لا يرقى إلى المستوى المتقدم. ومن الممكن تفسير ذلك بأن التخطيط المشترك بين الطرفين والتنسيق متوسط نتيجة لعدم وجود تنسيق كبير وفعال ومستدام بين الطرفين فيما يرتبط باحتياجات سوق العمل الرقمي. كما قد يكون التعاون غير منظم ومحدود لكلا الطرفين، وربما يعود السبب أيضاً إلى عدم توفر دعم مالي كافٍ لتحقيق الشراكة المجتمعية بين الطرفين، وهو ما قد يكون من أسباب الحصول على درجة متوسطة.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقىيم والرتب على فرات واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية

والمختصين في وزارة العمل، في كل مجال من مجالات الدراسة وفق ما يأتي:

أولاً: مجال واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقييم لفقرات على مجال واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل والجدول (3) يُبيّن النتائج من ذلك.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل

#	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
13	يمكن لوزارة العمل الاستفادة من المنشآت الجامعية في تحقيق الشراكة المجتمعية.	4.24	0.99	1	مرتفعة
7	يُعلن الطرفان عن برامج توعوية بأنشطة الشراكة المجتمعية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية.	4.21	1.04	2	مرتفعة
19	يتم توزيع استبيانات على (الطلبة، وأعضاء الهيئة التدريسية، ومتلذثين عن وزارة العمل) لقياس رضا الطرفين.	4.20	1.15	3	مرتفعة
11	تعد عملية تأهيل الطلبة للمهن المستقبلية مسؤولية مشتركة بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل.	4.17	1.05	4	مرتفعة
16	تشمل الشراكة المجتمعية على إجراء المقابلات مع المسؤولين في الجامعات الأردنية ووزارة العمل لفهم تحديات الشراكة.	4.03	1.18	5	مرتفعة
4	يُشارك كل طرف مع فعاليات الطرف الآخر لتحقيق الشراكة المجتمعية.	4.02	1.10	6	مرتفعة
9	يوظف الطرفان الإمكانيات التظيمية في تحقيق الشراكة المجتمعية.	3.34	1.04	7	متوسطة
14	يتم إجراء تقييم دوري لتأثير الشراكة المجتمعية على أهداف الطرفين.	3.33	1.02	8	متوسطة
12	تشمل المشاركة المجتمعية في تأهيل الطلبة للمهن المستقبلية جميع التخصصات.	3.33	0.98	8	متوسطة
0	يُفعل الطرفان تغذية راجعة حول المشاركة المجتمعية لتحسين تأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية.	3.30	1.06	10	متوسطة
1	تتوفر إدارة مشتركة بين الطرفين لمتابعة عمليات تأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي.	3.20	1.03	11	متوسطة
3	ينظم الطرفان فاعليات متعددة (المؤتمرات، والنشرات) لتفعيل المشاركة المجتمعية.	3.17	0.94	12	متوسطة
15	يتم تحليل بيانات الطلبة الخريجين من أجل تقييم تهيئتهم لسوق العمل.	3.14	1.02	13	متوسطة
20	يتم تحليل الفعاليات المشتركة بين الطرفين، ومنها: (البرامج التدريبية، والفعاليات).	3.13	0.93	14	متوسطة

#	الفقرة	المتوسط الحسابي الكلّي للمجال	الدرجة	الرتبة	الاتحراف المعياري	المتوسط الحسابي
	(التوظيفية).					
18	يتم متابعة معدل توظيف خريجي الجامعات بما يحقق توافق مهاراتهم مع احتياجات سوق العمل الرقمي.	3.13	متوسطة	14	1.01	
8	يُوظف الطرفان الكوادر البشرية المتاحة في تحقيق الشراكة المجتمعية.	3.11	متوسطة	16	0.97	
17	يوجد مراقبة فاعلة للمشاريع البحثية التي تتم بين الطرفين.	3.07	متوسطة	17	1.03	
2	توجد خطة محددة لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية بين الطرفين.	3.07	متوسطة	17	0.96	
6	يقدم كل طرف الدعم التقني الذي يحتاجه الطرف الآخر في تحقيق الشراكة المجتمعية.	3.07	متوسطة	17	0.94	
5	يتعاون الطرفان في تخصيص إمكانات مادية لدعم الشراكة المجتمعية.	2.91	متوسطة	20	0.99	
	المتوسط الحسابي الكلّي للمجال	3.46			0.62	متوسطة

يبين جدول (3) أنَّ قيم المتوسطات الحسابية على مجال واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل قد تراوحت ما بين (4.24 – 2.91)، ويمسّتى درجتي تقييم مرتفعة ومتوسطة على جميع الفقرات، أمّا المجال ككل، فقد حصل على متوسط حسابي (3.46) وبانحراف معياري (0.62) بدرجة تقييم متوسطة. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة يرون أن الشراكة بين الطرفين موجودة بالفعل، إلا أنها غير متطرفة بصورة كافية من أجل تلبية الاحتياجات الفعلية لسوق العمل الرقمي، كما أنه من الممكن أن تكون الجهود المبذولة في التعاون بينهما جيدة إلا أنها غير شاملة أو غير كافية لمواكبة التغيرات السريعة في السوق الرقمي، ومن الممكن تفسير النتيجة بسبب وجود التوافق في العديد من الجوانب بين الطرفين، إلا أن الأهداف الإستراتيجية بينهما ربما تكون غير كافية وغير متكاملة، كما أنه من الممكن أن تتجه الجامعات نحو تطوير الجوانب الأكاديمية بينما تسعى وزارة العمل على إعداد الطلبة بصورة مباشرة للوظائف المستقبلية وهذا الاختلاف قد يؤثّر على فعالية الشراكة.

ثانيًا: مجال معيقات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل
 تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقييم لفقرات مجال معيقات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل، وكانت النتائج كما هو مُبيّن في الجدول (4).

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال معيقات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
36	السرعة الكبيرة في التطور التكنولوجي يستلزم التحديث المستمر للبرامج التدريبية بما يتاسب مع المستجدات الصناعية.	3.66	0.85	1	متوسطة
35	تأثير بعض الأزمات الاقتصادية يقلل من استعداد المؤسسات في المشاركة ببرامج التأهيل.	3.59	0.84	2	متوسطة
25	نقص واضح في الدعم من الجهات الإدارية المسؤولة.	3.58	0.91	3	متوسطة
32	الافتقار إلى وجود التواصل الفعال بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل مما يقلل من التنسيق في تصميم البرامج.	3.53	0.89	4	متوسطة
33	محودية التفاعل مع القطاع الخاص يقلل من فهم احتياجات سوق العمل بشكل دقيق.	3.53	0.89	4	متوسطة
34	محودية اعتبار طلبة الجامعات شركاء فعالين في عملية التطوير.	3.53	0.88	4	متوسطة
31	عدم التوافق بين البرامج الأكademie واحتياجات سوق العمل.	3.51	0.86	7	متوسطة
30	النقاوت في توجيه التعليم بما يتاسب مع احتياجات سوق العمل الرقمي.	3.51	0.84	8	متوسطة
21	ضعف إدراك أهمية الشراكة المجتمعية في تأهيل الطلبة للمهن المستقبلية.	3.48	0.94	9	متوسطة
27	قلة توفر الكوادر المؤهلة في تحقيق الشراكة المجتمعية.	3.45	0.89	10	متوسطة
26	كثرة متطلبات الشراكة المجتمعية يحد من ممارستها الواسعة.	3.42	0.88	11	متوسطة
29	صعوبة اتخاذ القرارات الضرورية لتحقيق الشراكة المجتمعية.	3.42	0.84	11	متوسطة
23	الاعتقاد السائد أن الشراكة المجتمعية ضياع للجهد.	3.38	1.02	13	متوسطة
24	نقص قبول أفراد المجتمع للشراكة المجتمعية.	3.34	0.94	14	متوسطة
28	تعدد الآراء بين الطرفين في تحقيق الشراكة المجتمعية.	3.30	0.85	15	متوسطة
22	الاعتقاد السائد أن الشراكة المجتمعية هدر لوقت.	3.30	0.95	15	متوسطة
المتوسط الحسابي الكلي للمجال					
0.65					
3.47					

يبين الجدول رقم (4) أنَّ المتوسطات الحسابية على مجال معيقات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل قد تراوحت بين (3.66 – 3.30)، وبمستوى درجة تقييم متوسطة

على جميع الفقرات، أما المجال ككل، فقد حصل على متوسط حسابي (3.47) وبيانحراف معياري (0.65) وبدرجة تقييم متوسطة. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة ترى أن هناك العديد من المعيقات التي تحول دون تحقيق الشراكة المجتمعية بالمستوى المطلوب، إذ يرون أن من الممكن وجود إجراءات إدارية وبيروقراطية بين الطرفين تعيق مرونة التعاون، لا سيما التعقيدات في العمليات الرسمية التي تؤخر تنفيذ المشاريع المشتركة. ومن الممكن أن يعود ذلك أيضاً إلى نقص الموارد المالية الكافية في تمويل المشاريع المشتركة بصورة مستمرة، مما يحد من القدرة على الاستمرار في تنفيذ المبادرات والبرامج واسعة المدى لخدمة تأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية.

ثالثاً: مجال آليات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقييم لفقرات مجال آليات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل، وجاءت النتائج كما هو مُبين في جدول رقم (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال آليات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
55	تنظيم المعارض الوظيفية المشتركة بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل.	4.34	1.00	1	مرتفعة
49	تعزيز الشراكة المجتمعية لتأهيل طلبة الجامعات في التعامل مع المهن الخضراء.	4.32	0.97	2	مرتفعة
42	توفير الإمكانيات المادية اللازمة لدعم الشراكة المجتمعية بين الطرفين.	4.19	1.12	3	مرتفعة
38	تعزيز المقدرة بين الطرفين على العمل الجاد لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية.	4.19	0.97	3	مرتفعة
43	تعزيز وسائل الاتصال المستمر بين الطرفين لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية.	4.16	1.08	5	مرتفعة
52	تقديم دورات لتأهيل الطلبة مهنياً لسوق العمل.	4.15	1.09	6	مرتفعة
54	دمج مفاهيم رياادة الأعمال في المقررات الجامعية.	4.13	1.09	7	مرتفعة
39	تحفيز الطرفين على البحث العلمي فيما يخص تأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية.	4.13	1.01	7	مرتفعة
37	التوجّه نحو مشاركة الطرفين في اتخاذ القرارات لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية.	4.11	1.02	9	مرتفعة
51	تقديم الدعم اللازم في إجراء البحوث التحليلية التي تتعلق بقضايا سوق العمل الرقمي.	4.11	1.05	9	مرتفعة
44	إنشاء مراكز التدريب المهني داخل الجامعات.	4.08	1.14	11	مرتفعة
41	إفساح المجال أمام مؤسسات القطاع العام في المشاركة باجتماعات الطرفين.	4.07	1.07	12	مرتفعة

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
45	تأمين الطلبة المتوفين في تخصصاتهم بوظائف مناسبة بعد التخرج.	3.98	1.16	13	مرتفعة
58	تضمين محتوى تعليمي يعكس احتياجات سوق العمل في برامج الدراسة.	3.97	1.06	14	مرتفعة
46	توفير التدريب الميداني للطلبة في مؤسسات القطاع الحكومي قبل التخرج على أن يكون منفعت الأجر .	3.72	1.19	15	مرتفعة
47	تأمين وظائف لمجموعة من الطلبة قبل تخرجهم من قبل وزارة العمل الأردنية.	3.70	1.22	16	مرتفعة
56	التواصل المستمر مع الشركات من أجل توفير فرص تدريب مناسبة للطلبة.	3.54	1.00	17	متوسطة
57	توفير المنصات الإلكترونية لطلبة الجامعات الأردنية للتواصل مع المؤسسات المحلية.	3.52	0.98	18	متوسطة
53	توجيه الطلبة بصورة مستمرة على الاحتياجات المتغيرة في سوق العمل.	3.42	0.99	19	متوسطة
50	الاستجابة للاحتجاجات (الطلبة، وأصحاب العمل) في تحسين البرامج التعليمية.	3.21	0.90	20	متوسطة
48	عقد اللقاءات الدورية بين الطرفين من أجل متابعة تنفيذ البرامج المقترن عليها.	3.16	0.95	21	متوسطة
40	بناء مباني خاصة لعقد الاجتماعات ذات الصلة بين الطرفين لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية.	3.10	0.91	22	متوسطة
	المتوسط الحسابي الكلي للمجال	3.88	0.43	مرتفعة	

يبين جدول () أنَّ المتوسطات الحسابية على مجال آليات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل قد تراوحت بين (3.10 – 4.34)، وبمستوى متوسطة ومرتفعة من درجة التقييم على جميع الفقرات، أما المجال ككل، فقد حصل على متوسط حسابي (3.88) وإنحراف معياري (0.43) ويدرجه تقييم مرتفعة. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة ترى وجود بنية تنظيمية واضحة لآليات التعاون المستدامة بين الطرفين، وهذه الآليات من الممكن أن تؤدي إلى تحقيق الشراكة المجتمعية بينهما. ومن الممكن تفسير ذلك بأنَّ آليات الشراكة تتجه نحو وجود السياسات التشريعية الداعمة لتحقيق الشراكة بين الطرفين، كوجود الأطر القانونية التي يمكن لها تسهيل التنسيق والعمل بين الطرفين وتكتيف الجهود المشتركة في تأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية. كما يمكن تفسير هذه النتيجة بسعى الطرفين نحو إبرام الاتفاقيات الرسمية التعاون والتي تشتمل على الآليات التنفيذية الواضحة.

وتنقق نتائج هذا السؤال مع دراسة أميزيق وجيد الله (2019) التي أشارت إلى أنَّ واقع مخرجات التعليم العالي ومدى استجابة جودة البرامج والمناهج فيه لاحتياجات سوق العمل جاء بدرجة متوسطة.

كما وتشابهت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة السحيمات (2020)، التي بينت أن توفر المشاركة المجتمعية في تطوير التعليم العالي جاء بدرجةٍ متوسطة.

ثانياً: الإجابة عن السؤال الثاني، والذي نص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، تعزى إلى متغيرات: (مكان العمل، الجنس، الخبرة)؟".

للإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لواقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، تعزى إلى متغيرات (مكان العمل، الجنس، الخبرة)، وذلك كما هو مبين في الجداول أدناها.

أولاً: التحليل للدرجة الكلية

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة الكلية لمكان العمل والجنس والخبرة وفقاً للمتغيرات الدراسية

المتغيرات	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مكان العمل	الجامعات الأردنية	176	3.59	.360
	وزارة العمل	149	3.65	.369
	المجموع	325	3.62	.365
الجنس	ذكر	190	3.64	.399
	أنثى	135	3.59	.311
سنوات الخبرة	المجموع	325	3.62	.365
	أقل من 5 سنوات	71	3.63	.269
	من (5-10) سنوات	130	3.62	.400
	أكثر من 10 سنوات	124	3.61	.378
	المجموع	325	3.62	.365

يبين الجدول (6) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الواقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، تعزى إلى متغيرات مكان العمل والجنس والخبرة، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار تحليل التباين الثلاثي على الدرجة الكلية لمقياس والجدول (7) يبين نتائج ذلك .

جدول (7): نتائج تحليل التباين الثلاثي (Three Way ANOVA) على الدرجة الكلية الواقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي وفقاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
مكان العمل	.311	1	.311	2.327	.128
الجنس	.215	1	.215	1.610	.205
سنوات الخبرة	.065	2	.032	.243	.785
الخطأ	42.709	320	.133		
الكلي	4300.897	325			
الكلي المعدل	43.216	324			

* دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.05$)

يبين الجدول (7) عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلاله الإحصائيه ($\alpha=0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس الواقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، تعزى لاختلاف متغير مكان العمل، ولاختلاف متغير الجنس، ولاختلاف متغير سنوات الخبرة.

ثانياً: التحليل لمجالات المقياس:

جدول (8): متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول الشراكة بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل لتأهيل الطلبة لسوق العمل الرقمي وفقاً لمكان العمل والجنس والخبرة

المتغير	المستويات	واعق الشراكة المجتمعية	واعق الشراكة المجتمعية	واعق الشراكة المجتمعية	واعق الشراكة المجتمعية
مكان العمل	الجامعات الأردنية ن = 176	3.8554 .43877	3.4585 .63943	3.4114 .58718	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
		3.9033 .42572	3.4799 .66296	3.5104 .66481	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
	وزارة العمل ن = 149	3.8773 .43283	3.4683 .64940	3.4568 .62494	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
		3.8955 .44585	3.4799 .68050	3.4803 .67996	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
	المجموع ن = 325	3.8519 .41411	3.4519 .60504	3.4237 .53882	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
		3.8773 .43283	3.4683 .64940	3.4568 .62494	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
الجنس	ذكر ن = 190	3.8873 .36508	3.4428 .50871	3.4908 .43337	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
		3.8927 .44374	3.4404 .67147	3.4631 .65959	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
	أنثى ن = 135	3.8556 .45863	3.5121 .69828	3.4306 .68133	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
		3.8773 .43283	3.4683 .64940	3.4568 .62494	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
	سنوات الخبرة ن = 71	3.8873 .36508	3.4428 .50871	3.4908 .43337	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
		3.8927 .44374	3.4404 .67147	3.4631 .65959	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
	أقل من 5 سنوات ن = 130	3.8556 .45863	3.5121 .69828	3.4306 .68133	الوسط الحسابي الانحراف المعياري
		3.8773 .43283	3.4683 .64940	3.4568 .62494	الوسط الحسابي الانحراف المعياري

يلاحظ من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لتأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية استناداً إلى سوق العمل الرقمي، تعزى إلى متغيرات مكان العمل والجنس والخبرة، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار تحليل التباين الثلاثي المتعدد المتغيرات (Three Way MANOVA) على مجالات المقياس والجدول (9) يبين نتائج ذلك.

جدول (9): تحليل التباين المتعدد لاستجابات الشراكة بين الجامعات ووزارة العمل لتأهيل الطلبة لسوق العمل الرقمي

مصدر التباين / المتغير	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
مكان العمل	واقع الشراكة المجتمعية	.898	1	.898	2.299	.130
	معيقات الشراكة المجتمعية	.047	1	.047	.111	.739
	آليات الشراكة المجتمعية	.202	1	.202	1.074	.301
الجنس	واقع الشراكة المجتمعية	.486	1	.486	1.243	.266
	معيقات الشراكة المجتمعية	.017	1	.017	.039	.843
	آليات الشراكة المجتمعية	.244	1	.244	1.300	.255
سنوات الخبرة	واقع الشراكة المجتمعية	.405	2	.405	.519	.596
	معيقات الشراكة المجتمعية	.343	2	.343	.403	.668
	آليات الشراكة المجتمعية	.170	2	.170	.452	.637
الخطأ	واقع الشراكة المجتمعية	125.054	320	.391		
	معيقات الشراكة المجتمعية	136.191	320	.426		
	آليات الشراكة المجتمعية	60.180	320	.188		
المجموع	واقع الشراكة المجتمعية	4010.048	325			
	معيقات الشراكة المجتمعية	4046.027	325			
	آليات الشراكة المجتمعية	4946.680	325			
المجموع المعدل	واقع الشراكة المجتمعية	126.540	324			
	معيقات الشراكة المجتمعية	136.638	324			
	آليات الشراكة المجتمعية	60.699	324			

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتبيّن من الجدول (9) ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) بين تقديرات الأفراد على جميع المجالات (واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل، ومعيقات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل، وأليات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل) تُعزى لاختلاف متغير مكان العمل. ومن الممكن عزو هذه النتيجة إلى أن السياسات المرتبطة بتحقيق الشراكة المجتمعية بين الطرفين متقاربة بين المؤسسات المختلفة، مما أدى إلى غياب الاختلاف وفقاً لمكان العمل، إضافة إلى إمكانية التشابه الكبير في المعايير التقييمية للشراكة المجتمعية والأليات المتتبعة في إعداد الطلبة بين الطرفين. كما يمكن تفسير غياب الفروق بين إجابات عينة الدراسة من الناحية الإحصائية بسبب وجود التعاون الوثيق والمنسق بين الطرفين في تخطيط وتنفيذ برامج الشراكة المجتمعية.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) بين تقديرات الأفراد على جميع المجالات (واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل، ومعيقات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل، وأليات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل) تُعزى لاختلاف متغير الجنس. ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة من الذكور والإإناث لديها تجارب متشابهة تجاه الشراكة المجتمعية في تأهيل الطلبة. ومن الممكن أن يكون لدى الطرفين أهمية واضحة من التعاون في التصدي لتحديات سوق العمل، كما يمكن أن تكون البرامج التأهيلية للطلبة مصممة بطريقة شاملة ومتسقة في التأثير بين الذكور والإإناث، مما جعل التقييم متشابهاً بغض النظر عن الجنس.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) بين تقديرات الأفراد على جميع المجالات (واقع الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل، ومعيقات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل، وأليات الشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل) تُعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة. ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة، على اختلاف سنوات خبرتهم، لديها فهم مشترك حول أهمية الشراكة بين الطرفين. وقد يكون ذلك نابعاً من تمايز البرامج والسياسات المقدمة لهم، كما يمكن أن يُعزى إلى أن الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية توفرن البرامج التدريبية المستمرة للأفراد بغض النظر عن سنوات

خبرتهم، بالإضافة إلى أن أفراد عينة الدراسة، بصرف النظر عن سنوات خبرتهم، يتعرضون لفرص مماثلة في سياق الشراكة المجتمعية.

الوصيات

- من خلال النتائج التي تم التوصل إليها، يوصي الباحثان بما يلي:
- تعزيز التعاون بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية من خلال إنشاء قنوات اتصال دائمة لتبادل البيانات حول احتياجات سوق العمل الرقمي.
 - تطوير وتحديث المناهج الدراسية باستمرار لمواكبة التطورات التكنولوجية وسوق العمل الرقمي، والتركيز على المهارات الرقمية.
 - تقديم فرص تدريبية ميدانية لطلبة الجامعات الأردنية في المؤسسات الرقمية بإشراف مباشر من وزارة العمل الأردنية.
 - إجراء الدراسات التقييمية المستمرة للشراكة المجتمعية بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل الأردنية لقياس تأثيرها على تأهيل الطلبة للوظائف المستقبلية.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- أبو شعفة، طارق ومعنوق، سمية وم忽ر، المسلم (2019). تقييم جودة مخرجات التعليم الجامعي من وجهة نظر المستفيد الخارجي -دراسة ميدانية على المديرين بالإدارات العليا والوسطى لمؤسسات سوق العمل بمدينة الخمس المؤتمر الدولي الثاني للتعليم في ليبيا مصراةة، مجلة كلية الآداب جامعة مصراته، 2(1)، 41-52.
- أحمد، زكي (2010). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان: بيروت.
- إقريشين، على (2023). دور سوق العمل الرقمي في تحديد الإستراتيجيات التناضجية للجامعات الخاصة الليبية: دراسة تطبيقية على عينة من الجامعات الخاصة الليبية. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2(4)، 1-20.

- أمعيزيق، حاتم وجيد الله، أحمد (2021). جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في ليبيا [دراسة حالة - جامعة النجم الساطع]. *المؤتمر الثاني للعلوم الهندسية والتقنية، صبراته، ليبيا*.
- باكير، عايدة (2011). تطور دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء المسؤولية المجتمعية والاتجاهات العالمية الحديثة، ورقة عمل مقدمة في مؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية الذي عقد في مدينة نابلس بتاريخ 26/9/2011، نابلس، فلسطين.
- بدوي، محمد (2023). سوق العمل الرقمي مدخلاً لتطوير التعليم الجامعي المصري. *المجلة الدولية للعلوم التربوية والإنسانية المعاصرة*، 2(1)، 22-53.
- البوسعينية، مليكة وأمبوسعيدي، زيانة والغافرية، جليلة والخوصي، إسحاق والعلوية، وضحة بنت (2021). التصورات الاجتماعية المستقبلية لدى طلبة جامعة السلطان قابوس نحو التعليم والعمل. *مجلة شؤون اجتماعية*، 38(149)، 229-266.
- الجميل، أسامة (2018). متطلبات تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرات الدول العربية، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة بنها.
- حسانين، خالد (2013). دور مقترح الطريقة خدمة الجماعة لتفعيل مشاركة المرأة الريفية في مشروعات وبرامج الخدمة العامة. *مجلة دراسات القاهرة*، 9(23)، 132-200.
- زرزار، العياشى (2016). تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها في النشاط الاقتصادي وظهور الاقتصاد الرقمي. *مجلة البحث والدراسات الإنسانية*، 7(13)، 165-180.
- زيادة، فهمي (2020). وظائف منظمات الأعمال. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- السحيمات، منير (2020). تصور مقترح لتفعيل دور المشاركة المجتمعية في تطوير التعليم العالي بناء على معايير الجودة من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية. *مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية*، 25(25)، 45-68.
- السلطان، أروى والقططاني، نورة (2023). دور الشراكة المجتمعية في تعزيز الضبط الاجتماعي في مدارس البنات في المرحلة الثانوية. *مجلة البحث التربوية والنوعية*، 18(1)، 48-98.
- السيد، يسري (2022). وظائف المستقبل في ظل الثورة الصناعية الرابعة والتوعية بها في مناهج العلوم الطبيعية للمرحلة الثانوية. *مجلة الجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي*، 10(2)، 142-170.

- الشاوي، علي (2016). **مؤسسات التعليم الجامعي ومبدأ الشراكة المجتمعية (الواقع والواجب)**. جريدة المعرفة، 39، 1-2-2016.
- شعلان، السيد (2021). احتياجات سوق العمل لبعض التخصصات من خريجي المدارس الثانوية الصناعية في ضوء التكنولوجيا الرقمية. *مجلة كلية التربية ببنها*، 1(125)، 42-70.
- العبادي، كفالية (2018). **مفهوم سوق العمل**. متوفّر على موقع: https://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%B3%D9%88%D9%82_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84
- استرجع بتاريخ: 2024/6/30
- عباس، محمود (2017). **التعليم الجامعي المصري واقعه ورؤيه مستقبلية لتطويره**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- عبد المنعم، أحمد (2022). وظائف المستقبل 2050. *مجلة الارشاد النفسي-جامعة عين شمس*، 69، 1-5.
- عبد ظاهر، خمايل (2022). الكفايات الرقمية لدى طلبة كليات التربية مجلة العلوم التربوية والنفسية. *الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية*، 1(149)، 383-414.
- عز الدين، سماح (2022). رؤية مقتراحة لتحسين التعليم في جامعة المنوفية، *مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية*، 36(1)، 55-84.
- العزيزى، أحمد (2006). **دراسات في تمويل التعليم والتنمية البشرية**. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- علام، اعتماد (2016). ثقافة العمل المرن في القرن الحادى والعشرين - التحولات والتحديات. *المجلة العربية لعلم الاجتماع*، 17(1)، 105-150.
- الغنوصي، سالم (2014). مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني ومتطلباتهم الأكademie. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية -الأردن*، 10(1)، 1-13.
- الكاملي، عبد القادر (2017). ما هي مهن ووظائف المستقبل في ظل الثورة الصناعية الرابعة؟

مجلة ريادة الأعمال، متوفّر على الرابط: <https://entrepreneuralarabiya>، استرجع بتاريخ: 2023 / 11 / 11.

- محمود، يوسف (2006). التحالفات والشراكات بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية مدخل لتطوير التعليم الجامعي المؤتمر القومي السنوي العاشر العربي الثاني (جامعة المستقبل في الوطن العربي، مركز تطوير التعليم الجامعي جامعة عين شمس، 166 – 191).
- المعيلي، نورية (2014). تصور مقترن للعمل مع الجامعات لتنمية المشاركة المجتمعية الطالبات الجامعية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، 7(1)، 157 – 201.
- ملاوي، أحمد (2008). أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية، 2(24)، 255 – 275.
- منظمة العمل العربي (2018). تقرير مستقبل الوظائف. متوفّر على موقع: www.ilo.org، استرجع بتاريخ: 2024/7/15.
- وزارة العمل الأردنية (2022). الخطة الإستراتيجية لوزارة العمل للأعوام (2022-2025). المملكة الأردنية الهاشمية.
- يوسف، عبد التواب (2022). تنمية مهارات سوق العمل لطالب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان، 28(2)، 121 – 264.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- Adebakin, A. (2014). **Assessment of university graduates' employability and productivity in public and private organisations in Lagos State.** Unpublished M.A (Ed) Thesis, Department of Educational Management, Obafemi Awolowo University, Ile-Ife.
- Astafurova, O., Zapryagaylo, V. & Kulagina, I. (2019). Identification of possible scenarios for the development of the labor market in the digital transformation of the economy. **ACM Int. Conf. Proceeding Ser.**, 1(1), 399–403.
- Brandell, C. (2008). **Public discourse and social capital, An assessment of open honest and fair in community's PUB-.** Unpublished doctoral dissertation University of Michigan, Michigan, USA.

-
- Carnwell, R. & Carson, A. (2016). **The concepts of Partnership and collaboration**, Retrived April 20,2016,
www.mheducation.co.uk/openup/chapters/9780335229116.pdf
 - Chile, L., & Black, X. (2015). University-community engagement: Case study of university social responsibility. **Education, citizenship and social justice**. 10 (3): 234-253.
 - Clifford, D., & Petrescu, C. (2012). The keys to university-community engagement sustainability. **Nonprofit Management Leadership**, 23(1), 77-91.
 - Dengler, K. & Britta, M. (2018). **The Impacts of Digital Transformation on the Labor Market: Substitution Potentials of Occupations in Germany**, Institute for Employment Research, Germany.
 - Fapohunda, T. (2013). Reducing unemployment through the informal sector in Nigeria: **International Journal of Management Sciences**, 1(7), 232-244.
 - Houghton, E. (2017). **Human capital theory: assessing the evidence for the value and importance of people to organizational success**, Technical Report, CIPD, USA.
 - Husain, S. (2021). The skills of the future teacher to keep pace with the fourth industrial revolution, **Journal of the Arab Business Administration Association**, 172, 46-58.
 - Huseynli, B. & Huseynli, N. (2022). Digitalisation and Transformation in Labour Market. **TURAN-CSR International Scientific, Peer-Reviewed & Refereed Journal**; 14(1), Issue: ISCEMR SPECIAL ISSUE.
 - Irmgard, N. (2016). **New Technologies; a Jobless Future or Golden Age of Job Creation**. International Labor Office, Research Department, Geneva.
 - Karsten, I. (2020). Empowering Accounting Students to enhance the self-determination skills demanded by the Fourth Industrial Revolution. **Journal of Computer Trends and Technology**, 68 (2), 5-16.
 - Mayes, R., Natividad, G. & Spector, J. (2015). **Challenges for Educational Technologists in the 21st Century**, Educ. Sci.2015, 5, 221– 237.
 - Petrova, M. (2020). The interaction between the human resources motivation and the commitment to the organizations. **Journal of Security and Sustainability Issues**, 9(3), 15-33.

-
- Pheko, M. & Molefhe, K. (2017). Addressing employability challenges: A framework for improving the employability of graduates in Botswana. **International Journal of Adolescence and Youth**, 22(4), 455-469.
 - Schallmo, D., & Williams, C. (2018). **Digital Transformation Now! Guiding the Successful Digitalization of Your Business Model**. SpringerBriefs in Business: Gewerbestrasse 11, 6330 Cham, Switzerland.
doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-72844-5>
 - Serge, M. (2017). The Impact of ICT on the efficiency of HRMIN Cameroonian enterprises: Case of the Mobile Telephone Industry, **Journal of Global Entrepreneurship Research**, (7).
 - Smaldone, F. (2022). Employability Skills: Profiling Data Scientists in the Digital Labor Market, **European Management Journal**, No.40.
 - Titən, E., Burciu, A., Manea, D. & Ardelean, A. (2014). From Traditional to Digital: The Labour Market Demands and Education Expectations in an EU Context. **Procedia Economics and Finance**, 10(1), 269- 277.
 - Voogt, J., Erstad, O., Dede, C. & Mishra, P. (2013). Challenges to learning and schooling in the digital networked world of the 21st century. **Journal of Computer Assisted Learning**, (1)29, 403–413.
 - Yin, R. (2003). **Case Study Research: Design and Methods** (3.rd). Thousand Oaks, CA: Sage.