

" التعلم المتكامل مع العمل في كل من استراليا وجنوب أفريقيا وإمكان الإفادة منه في تطوير ريادة الاعمال بالجامعات المصرية"

د/ إسرائ عبد اللطيف محمد متولي
مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية - جامعة الزقازيق

المخلص

تهدف الدراسة بصورة أساسية إلى الاستفادة من التعلم المتكامل مع العمل في كل من جنوب أفريقيا وأستراليا لتطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية. وفي سبيل تحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة منهج " جورج بيريداي" بخطواته الأربعة (الوصف، التفسير، والمقابلة، والمقارنة)، وسارت الدراسة وفق هذا المنهج في مجموعة من الخطوات بدأت بالإطار العام للدراسة، ثم توضيح الإطار الفكري لتعلم المتكامل مع العمل في الأدبيات التربوية المعاصرة، ثم تناولت الدراسة الوضعية الراهنة للتعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا وأستراليا في ضوء القوي والعوامل الثقافية، وتلا ذلك خطوة التحليل المقارن، والتي تتكون من جزئين، وهم: الجزء الأول يشمل المقابلة بين التعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا وأستراليا للتوصل للفرض الحقيقي للدراسة، والجزء الثاني يتضمن المقارنة التفسيرية للتوصل إلى أوجه الشبه والاختلاف بين دول المقارنة في ضوء محاور الدراسة، وتفسيرها في ضوء العلوم الاجتماعية؛ للتأكد من صحة الفرض الحقيقي للدراسة، ثم اتجهت الدراسة بعد ذلك إلى تحليل واقع الجهود المصرية المبذولة لتطوير ريادة الأعمال في ضوء مفهوم التعلم المتكامل مع العمل، وتضمن الخطوة الأخيرة الإجراءات المقترحة التي تسهم في تطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء الاستفادة من التعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا وأستراليا مع مراعاة السياق الثقافي المصري.

"Work Integrated Learning in South Africa and Australia and the possibility of benefiting from it in developing entrepreneurship in Egyptian Universities"

Abstract

The study mainly aims to benefit from Work Integrated Learning in South Africa and Australia in the development of entrepreneurship in Egyptian universities. In order to achieve this goal, the study used the "George Bereday" approach with its four steps (description, interpretation, interview, and comparison). Then the study dealt with the current status of the applications of Work Integrated Learning in each of the universities (South Africa and Australia) in the light of the forces and cultural factors, and this was followed by the step of comparative analysis, which consists of two parts, namely: the first part includes the interview between Work Integrated Learning in South Africa and Australia to reach the real hypothesis of the study, and the second part includes an explanatory comparison to reach the similarities and differences between in South Africa and Australia in light of the axes of the study, and their interpretation in the light of social sciences; To ensure the validity of the real hypothesis of the study, then the study tended after that to analyze the reality of the Egyptian efforts exerted in developing Entrepreneurship in Egyptian universities in the light of the concept of Work integrated learning, and the last step included the proposed procedures for the development of Entrepreneurship in Egyptian universities in the light of benefiting from Work integrated learning in South Africa and Australia, taking into account the Egyptian cultural context.

الكلمات المفتاحية للدراسة:

Work-integrated learning
Entrepreneurship

- التعلم المتكامل مع العمل
- ريادة الأعمال

الخطوة الأولى: الإطار العام

أولاً: المقدمة:

يشهد العصر الذي نعيش فيه العديد من التحديات التي يواجهها الخريجين، وتشمل هذه التحديات العلاقة بين الدراسة والعمل غير الخطية، والفارق الزمني بين ما يتم تدريسه داخل الجامعات، وما يحدث فعلياً في سوق العمل، والتغيرات المهنية المتعددة، والتغير السريع في سوق العمل، ومجتمع ريادة الأعمال، وزيادة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والأفراط في الاستهلاك والعولمة، ويتطلب ذلك إبقاء العمال على صلة بمناخ العمل والتعليم مدى الحياة؛ لذلك تحتاج الجامعات إلى الانتقال من التدريس داخل الفصول الدراسية إلى أماكن العمل، وإعداد خريجين جاهزين قادرين على العيش والتعلم والعمل في عالم لا يمكن التنبؤ به، وتطوير مهارات ومعارف وكفاءات الخريجين؛ ليصبحوا مواطنين عالميين مسؤولين، وموظفين موهوبين ذوي قيمة.

إن الجامعات ومؤسسات التعليم العالي تحاول جاهدة سد الفجوة بين متطلبات سوق العمل، وفهم الطلاب للمعرفة بالبرامج الدراسية، والقدرة على الأداء في بيئة أكاديمية، ويتم ذلك من خلال استخدام التعليم المتكامل مع العمل، حيث يثري التعليم المتكامل مع العمل نطاق الدراسة الأكاديمية التقليدية، ويوفر فرص جيدة تستهدف تعزيز قدرات الطلاب على تطبيق مهاراتهم ومعارفهم بنجاح في سياق مكان العمل، والشراكة مع أصحاب العمل والصناعة، ويوفر أيضاً فرص التواصل الهادف بين الطلاب ومجتمع الممارسة، والتكامل في مكان العمل، كما يوفر فرص التواصل والإرشاد التي تحدث في مكان العمل، وسهولة انتقال الطلاب من التعليم إلى العمل، والنجاح المستقبلي في مكان العمل، وتعزيز رفاهيتهم لتحقيق النجاح في التعليم العالي. (Anika Taylor Et.al, 2023, p.261)

كما تسعى الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في جميع أنحاء العالم إلى البحث عن حلول لتعزيز قابلية توظيف الطلاب، ورفع ثقة الخريجين في التوظيف، والتغلب على نقص مهاراتهم المهنية التي يطلبها أصحاب العمل، وذلك من خلال الاعتماد على برامج التعلم المتكامل مع العمل، حيث يعد أكثر برامج التوظيف الجامعي فعالية، وتتميز ببرامج التعلم المتكامل مع العمل بقدرتها على دمج النظرية الأكاديمية مع تجارب مكان العمل، كما تتيح للطلاب اكتساب خبرات في

مكان العمل من خلال مجموعة متنوعة من أنشطة التعلم مثل المحاكاة، والرحلات الميدانية، والتدريب الداخلي. (Nguyen Thingocha and Nguyen Vanduong, 2022, p.405)

ويختلف التعلم المتكامل مع العمل عن التعليم التقليدي السائد في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي، ويختلف أيضاً عن القيام بالعمل أثناء الدراسة، فالتعلم ليس نتيجة ثانوية للعمل؛ بل أن التعلم أمر أساسي للانخراط في العمل، ومن المفترض أن يعزز التعلم داخل الجامعات ومؤسسات التعليم العالي مهارات التوظيف لدى الطلاب، والاستعداد للعمل، ودمج النظرية مع الممارسة، وتوفير الفرص لممارسة المعرفة والمهارات المكتسبة، وأيضاً اكتساب مهارات العمل الجماعي والتواصل والإدارة الذاتية والتفكير النقدي وحل المشكلات، وتعلم كيفية الإدارة الذاتية في سياقات مختلفة.

(Denise Jackson, 2013, p.100)

ويجمع التعلم المتكامل مع العمل بين الدراسة الأكاديمية والتعلم الرسمي، وذلك من خلال امداد الطلاب بممارسات واقعية تؤهلهم لدخول سوق العمل، وتضم برامج التعلم المتكامل مع العمل مجموعة من المناهج المتنوعة والتميزة، والتي تهدف إلى دمج الدراسة النظرية مع ممارسات العمل من خلال تجارب واقعية تشمل التدريب الداخلي، والتدريب العملي، والممارسات الخاضعة للإشراف والمحاكاة؛ مما يسمح للطلاب بالتفاعل مع شركاء الصناعة والمجتمع. (Lisa Schuster and

Charmaine Glavas, 2017, p.56)

كما يوفر التعلم المتكامل مع العمل للطلاب فرصاً لتطبيق وتطوير معارفهم المهنية في الممارسات المختلفة، وبناء قدرتهم على العمل كمحترفين في سياق الممارسات المهنية المماثلة، وتعتمد الجامعات ومؤسسات التعليم العالي على التعلم المتكامل مع العمل كجزء من مهمتها التربوية لإنتاج خريجين مؤهلين لسوق العمل، وقادرين على تلبية متطلبات الممارسات المهنية الأساسية، ويساعد التعلم المتكامل مع العمل أيضاً في دعم التحول المهني للطلاب من خلال وضعهم في سياقات مهنية تطبيقية، وتمكينهم من المشاركة في الممارسات المهنية ذات الصلة، والتعرف على الاحتمالات المختلفة لممارسة المهنة كمحترفين والتفاعل معها وتقييمها. (Elyce Green Et.al,

2022,p.1)

ويشمل التعلم المتكامل مع العمل على أربعة أبعاد أساسية، وهي: منهج متكامل، والتعلم المستمد من الخبرة العملية، وإنشاء قاعدة دعم، والتنظيم اللوجستي وتنسيق تجربة التعلم، وتهدف هذه الأبعاد الأربعة إلى تطوير منهج دراسي يتضمن احتياجات الصناعة والمتطلبات الأكاديمية، وتصميم عناصر العمل لضمان مساهمتها في عملية التعلم المتكامل مع العمل، وتعزيز قاعدة صناعية داعمة، وإنشاء هيكل يضم الممارسات؛ لمراقبة وتقييم الطلاب قبل وأثناء وبعد تجربة العمل، ومنحهم الفرصة لتطبيق مهاراتهم ومعارفهم في الحياة الواقعية عن طريق محاكاة التعلم. (Martin Phillip Lewis, Natasja Holtzhausen and Susanne Taylor, 2010, p.28)

وبالتالي فإن التعلم المتكامل مع العمل هو المكان الذي يمكن الطلاب من المشاركة في الأنشطة التعليمية في مكان العمل، والانخراط في ممارسات العمل في بيئة مهنية، ويهدف التعلم المتكامل مع العمل إلى تزويد الطلاب بتجارب واقعية لمتطلبات وممارسات مكان العمل، وتعزيز المهارات والمعرفة والكفاءة والخبرة التي تزيد من قابلية التوظيف، والحصول على وظائف أكثر ارضاءً وجيدة الأجر، وتحدث أنشطة التعلم المتكاملة مع العمل بأشكال عدة، ومنها التدريب الداخلي والتدريب العملي، والملاحظات الميدانية، والتدريب الميداني، والتدريب المهني. (Fiona Purdie Et.al, 2013,p.117)

ولقد حظي التعلم المتكامل مع العمل على المستوى الدولي باهتمام متزايد، حيث تحاول الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الموازنة بين المناهج الدراسية واحتياجات سوق العمل، وتحقيق التوافق بين مطالب أصحاب العمل والطلاب والحكومة، وإنتاج خريجين جاهزين للعمل، وقادرين على الإبداع والابتكار وريادة الأعمال، ويساعد التعلم المتكامل مع العمل الطلاب على الانخراط في أنشطة عملية هادفة في سياق حقيقي، وتعزز فهمهم وقدراتهم المهنية؛ مما يوفر الفرصة لتطوير مهارات التعلم مدى الحياة. (Karsten E. Zegwaard Et.al,2019, p.201)

ومن هنا أدركت العديد من الدول المتقدمة أهمية التعلم المتكامل مع العمل؛ لتحقيق التنمية الشاملة، وسعت جامعات هذه الدول إلى تطوير جامعاتها، وتحقيق ريادة الأعمال،

وتوفير بيئة تعليمية قائمة على التعاون بين الطلاب وأصحاب العمل والمجتمع، وهي على النحو التالي:

- جنوب أفريقيا: قامت جنوب أفريقيا بتطبيق التعلم المتكامل مع العمل في معظم مؤسساتها التعليمية وجامعاتها، حيث تهدف خطة التطوير بجنوب أفريقيا إلى تعزيز التعاون والشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وقطاعات المجتمع المختلفة، وذلك من خلال دمج التعلم المتكامل مع العمل في عملية التعليم والتعلم، وفي المناهج الدراسية وطرق التدريس، ودمج احتياجات المجتمع ومتطلباته في عملية التعلم، وتعزيز التعلم المدني والمهني والأكاديمي لدى الطلاب، وتعزيز رفاهية المجتمع، وإثراء المناهج الدراسية، ولدى الجامعات بجنوب أفريقيا سياسة التعلم المتكامل مع العمل، والتي تحدد برنامج التعلم المتكامل مع العمل على النحو التالي: يركز على تطبيق النظرية في سياقات أصيلة قائمة على العمل، يتناول الكفاءات المحددة لاكتساب المؤهل، يتناول المهارات التنموية التي تمكن الطالب من التوظيف، ويوفر سياقاً حقيقياً يتم خلاله تطوير الكفاءات النظرية والعملية والشخصية للطلاب بطريقة متكاملة، وتقوم الجامعات بجنوب أفريقيا بتطبيق العديد من أنواع التعلم المتكامل مع العمل مثل التعلم التجريبي، والتعليم المجتمعي، و برامج التدريب، والتعلم التعاوني، والتواصل المجتمعي، والتعلم الخدمي، وخدمة المجتمع، والتعلم القائم على العمل، والعمليات السريرية، والممارسات المهنية، والممارسات تحت الإشراف. . (Martin Phillip Lewis, Natasja Holtzhausen and Susanne Taylor, 2010, p.28)

- استراليا: قامت استراليا بتطوير برامج التعلم المتكامل مع العمل إلى درجة أن جميع الجامعات الأسترالية تقريباً تقدم برنامج التعلم المتكامل مع العمل في معظم برامج شهاداتها الجامعية، كما تطلب بعض الجامعات من الطلاب إكمال مادة واحدة على الأقل من برامج التعلم المتكامل مع العمل ضمن برنامج شهاداتهم الجامعية، وفي عام ٢٠١٨م قامت جامعة ماكوارى Macquarie University

بتقديم مادة إلزامية للتعلم المتكامل مع العمل في جميع برامج درجة البكالوريوس لديها، كما استثمرت الجامعة في برنامج التعلم المتكامل مع العمل على مستوى المؤسسة، والأُن أصبح البرنامج إلزامي لجميع الطلاب الجامعيين بالجامعة، وتقوم الجامعة بتنفيذ ٣٢٠٠ نشاط من أنشطة التعلم المتكامل مع العمل سنوياً، ويتم إجراء العديد من التجارب لبرامج وأنشطة التعلم المتكامل مع العمل بالجامعات الاسترالية سنوياً. (Karsten E. Zegwaard Et.al,2019, p.202)

كما قامت جامعة ماكواري Macquarie University بإعداد برنامج المشاركة المهنية والمجتمعية، وهو عبارة عن مبادرة استراتيجية تعبر عن رؤية الجامعة في أن تصبح جامعة للخدمة والمشاركة، ويهدف البرنامج إلى تزويد الطلاب بفرصة التفاعل مع المجتمع، والبيئات المحلية والإقليمية والدولية من خلال التعلم المتكامل مع العمل، وتقديم جيل جديد من القادة، وتعزيز نماذج المشاركة للتفاعل المستدام، وتعزيز الشراكة مع أصحاب المصلحة (الطلاب، الشركاء، موظفي الجامعة، ويقوم الطلاب بإعداد مشاريع تلبى الأهداف التنظيمية للشريك، ويقدم البرنامج تجارب ضمن البيئات الرسمية وخارجها. (Jenny Fleming, Kathryn Mclachlan and T. Judene Pretti, 2018, p.322)

وعلى الصعيد المحلي تبذل وزارة التعليم العالي بجمهورية مصر العربية العديد من الجهود من أجل تطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية، وربط التعليم العالي بسوق العمل؛ فلقد قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بوضع استراتيجية في ضوء خطة التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠م، وتركز الاستراتيجية على التعليم والبحث العلمي والابتكار، وبناء شخصية الإنسان وخدمة المجتمع، وذلك من خلال تحسين جودة النظام التعليمي بما يتوافق مع النظم العالمية، وتحسين تنافسية نظم ومخرجات التعليم، وتعزيز التميز والتنافسية في التعليم، وتطوير برامج جديدة ترتبط بالمتغيرات المستقبلية في سوق العمل، وتحسين المساهمة في حل قضايا الدولة والصناعة وتوفير مهارات القرن الحادي والعشرين، وربط

البرامج الأكاديمية باحتياجات سوق العمل المحلي والعالمي، والاهتمام بالتدريب العملي، والتخصصات البيئية، وتلبية التطور التكنولوجي، و توفير برامج مزدوجة من جامعات مرموقة، (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٩، ص ص ١٢-٣٠)
ثانياً: مشكلة الدراسة:

على الرغم من الجهود التي قامت بها وزارة التعليم العالي في انتهاج سياسات التميز والتنافسية في القطاعات الاقتصادية والتكنولوجية، وما يستتبعه من تقديم خدماتها للتعليم الجامعي والارتقاء بمخرجاته البشرية والبحثية، إلا أن الواقع الحالي يكشف عن العديد من أوجه القصور والضعف التي يمكن إبرازها على النحو التالي:

١- قصور دور الجامعات المصرية في توفير قوي بشرية تمتلك العقلية الريادية التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل. (محمد السيد فرج، ٢٠٢٢، ص ٤٣٠)

٢- ضعف مخرجات الجامعات المصرية مما ينعكس على جودة أدائها، والأهداف المرجوة منها، ويتسبب في وجود فجوة بين مخرجات الجامعات المصرية وبين متطلبات سوق العمل ومتطلبات التنمية المجتمعية التي يسعى المجتمع المصري لتحقيقها. (عبد الكريم محمد أحمد، ٢٠٢٢، ص ٣٠٤).

٣- يعاني الخريجين من قصور في المهارات الشخصية والمهارات اللازمة للعمل، وأيضاً ضعف تنسيق الكليات مع خريجها لتلبية احتياجات سوق العمل على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، والافتقار إلى سياسة واضحة تتسم بوضوح الرؤية لطبيعة المخرجات الجامعية ومعايير الأداء الجامعي. (إيمان حمدي رجب، ٢٠٢٢، ص ١١١٣)

٤- انخفاض نسبة الطلاب المقيدون في الكليات ذات التخصصات العلمية والتي تعد أساساً لصناعة المستقبل في الكثير من المجالات الصناعية والزراعية للبنية التحتية في مصر مع وجود عدد كبير في الكليات ذات التخصصات النظرية، وبدراسة تخصصات خريجي الجامعات الحكومية جاءت النتائج انعكاساً على الطلبة المقيدون حيث كانت نسب الطلاب الخريجين في مجال العلوم الاجتماعية

تليها العلوم الإنسانية بنسب ٥٠.٢ % ٢٤.٩ % على التوالي في حين النسبة القليلة للخريجين في كليات العلوم والتكنولوجيا وكانت في العلوم الطبية ١١.١ % تليها العلوم الهندسية ٦.٣ %، والعلوم الطبيعية ٤.١ %، وأخيراً الزراعية ٣.٤ %). (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٩، ص ٩)

٥- فجوة مهارات التوظيف التي نتجت عن ضعف التوافق بين المعرفة والمهارات التي يقدمها التعليم الجامعي المصري، وبين ما يطلبه أصحاب الأعمال، ويعد ذلك من أهم العوامل المساهمة في بطالة الشباب، حيث تعاني مصر من معدلات البطالة المرتفعة بين خريجي الجامعات، وزيادة الطلب على العمالة الفنية يفوق الطلب على طلاب الجامعات، وقد بلغ معدل البطالة في مصر ٧.٤ % في عام ٢٠٢١، ويعتبر معدل البطالة بين خريجي الجامعات والدراسات العليا هو الأعلى، كما يعمل حوالي ٤٧.٧ % من الشباب المصري في وظائف لا تتناسب مع تعليمهم، وتبين أن ٣٠ % من الشباب قاموا برفض عروض للعمل لأنهم يرون عدم ملاءمتها لمؤهلاتهم، ويعاني التعليم الجامعي المصري أيضاً من قدم المناهج الدراسية، وتدني جودة منهجيات التعليم ونقص المعلمين المؤهلين. (ليلي البرادعي، ومحمد قديري، ٢٠٢٢، ص ٩)

٦- ضعف الارتباط بين مناهج التعليم في مختلف التخصصات المتاحة للطلاب واحتياجات سوق العمل المحلي والدولي، ووجود خلل بين المستوى التعليمي للخريجين وحاجات سوق العمل، وتجاهل المؤسسات الإنتاجية للدور الذي يمكن أن تؤديه مؤسسات التعليم الجامعي، فخريجي الجامعات يتمتعون بمهارات غير ملائمة للوظائف التي يتقدمون لشغلها. (أحمد ناجي عبد الوهاب، ٢٠٢٠، ص ١٢٦-١٢٧)

مما سبق يتضح أن هناك العديد من العقبات والمشكلات تقف عائقاً أمام تطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية، وعدم قدرتها على مواجه التغيير السريع في سوق العمل؛ لذلك يجب التفكير بجدية في مواجهة تلك المشكلات من خلال التعلم المتكامل مع العمل كأحد

الاتجاهات الحديثة في الجامعات، والتي تتيح الفرصة للتعامل بإيجابية مع كل التحديات والمعوقات السابقة، كما أن الجامعات المصرية بحاجة الآن إلى تحديث برامجها وأنظمتها التعليمية وتطويرها، وخاصة في ظل التغييرات الاقتصادية والمعرفية والتكنولوجية التي تحدث في العالم، وبالتالي يعد التعلم المتكامل مع العمل من أفضل الصيغ الحديثة التي تساعد في مواجهة هذه التحديات والمشكلات، وتحقيق المنافسة والريادة العالمية، ومحاولة ترسيخ مبادئ الديمقراطية في نفوس الشباب المصري، وهذا ما نحتاجه الآن مع مراعاتنا لطبيعة الواقع المصري.

وفي ضوء هذا العرض يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن الاستفادة من التعلم المتكامل مع العمل في كل من جنوب أفريقيا وأستراليا لتطوير قيادة الأعمال بالجامعات المصرية؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية على النحو التالي:

- ١- ما الإطار الفكري للتعلم المتكامل مع العمل في الأدبيات التربوية المعاصرة؟
- ٢- ما أبرز ملامح التعلم المتكامل مع العمل في جامعات جنوب أفريقيا في ضوء القوي والعوامل الثقافية المؤثرة؟
- ٣- ما أبرز ملامح التعلم المتكامل مع العمل في جامعات أستراليا في ضوء القوي والعوامل الثقافية المؤثرة؟
- ٤- ما أوجه التشابه والاختلاف بين التعلم المتكامل مع العمل في كل من جامعات جنوب أفريقيا وجامعات أستراليا في ضوء بعض مفاهيم العلوم الاجتماعية؟
- ٥- ما واقع الجهود المصرية المبذولة لتطوير قيادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم التعلم المتكامل مع العمل؟
- ٦- ما الإجراءات المقترحة التي تسهم في تطوير قيادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء الاستفادة من التعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا وأستراليا؟

ثالثاً: الفرض المبدئي للدراسة:

يؤدى الأخذ بنهج التعلم المتكامل مع العمل في جمهورية مصر العربية إلى إيجاد حلول للعديد من المشكلات التي تعاني منها الجامعات المصرية بما يساهم في تحقيق التنمية المنشودة وريادة الأعمال.

رابعاً: أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس وهو الاستفادة من التعلم المتكامل مع العمل في كلٍ من جنوب أفريقيا وأستراليا لتطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية. ويتفرع منه بعض الأهداف الفرعية:

- توضيح الإطار الفكري للتعلم المتكامل مع العمل في الأدبيات التربوية المعاصرة.
- رصد أبرز ملامح التعلم المتكامل مع العمل في جامعات جنوب أفريقيا في ضوء القوي والعوامل الثقافية المؤثرة.
- رصد أبرز ملامح التعلم المتكامل مع العمل في جامعات أستراليا في ضوء القوي والعوامل الثقافية المؤثرة.
- تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين التعلم المتكامل مع العمل في كلٍ من جامعات جنوب أفريقيا وجامعات أستراليا في ضوء بعض مفاهيم العلوم الاجتماعية.
- الوقوف على واقع الجهود المصرية المبذولة لتطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم التعلم المتكامل مع العمل.
- صياغة بعض الإجراءات المقترحة التي تساهم في تطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء الاستفادة من التعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا وأستراليا.

خامساً: أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة الراهنة أهميتها من خلال:

- تناولها لموضوع من الموضوعات الحيوية التي تساعد الجامعات في القيام بدورها في القرن الحادي والعشرون؛ فالجامعات مطالبة بالتعامل مع التطورات العالمية،

وتحقيق ريادة الأعمال، وإعداد جيل من الخريجين قادر على التكيف مع متطلبات سوق العمل؛ لذا تساهم الدراسة الحالية في معالجة بعض المشكلات التي تواجه ريادة الأعمال بالجامعات المصرية من خلال الاستفادة من خبرة التعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا وأستراليا.

- قلة الدراسات العربية التي تناولت موضوع التعلم المتكامل مع العمل؛ لذا تأتي الدراسة الحالية لرصد وتحليل دور التعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا وأستراليا، مع تقديم خلفية نظرية عنه قد تساعد صناع القرار في تحديد أوجه الاستفادة منه في تطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية مع مراعاة السياق الثقافي للمجتمع المصري، من خلال صياغة مجموعة من الإجراءات المقترحة.

سادساً: منهج الدراسة:

في ضوء طبيعة موضوع الدراسة وأهدافها فإن الدراسة تسير وفقاً للمنهج جورج بيريداي، ولقد قدم جورج بيريداي معالجته المنهجية في أربع خطوات يمكن السير في ضوءها كما يلي: (شاكر محمد فتحي أحمد، وهمام بدران زيدان، ٢٠٠٣، ص ١٤٢-١٤٣)

١- الوصف: تتضمن هذه الخطوة جمع المعلومات والبيانات التربوية الوصفية والاحصائية المتعلقة بالتعلم المتكامل مع العمل من المراجع والنشرات والتشريعات واللوائح وغيرها من المصادر، والتي عن طريقها يمكن الحصول على بيان كامل عن التعلم المتكامل مع العمل في كل بلد على حدة، وتتمثل هذه الخطوة في جمع البيانات الوصفية في دولتي المقارنة من مصادرها المختلفة، وتتمثل في الأسس النظرية للتعلم المتكامل مع العمل في كل من أستراليا وجنوب أفريقيا، والجهود المصرية لتحقيق ريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم التعلم المتكامل مع العمل، كما استندت هذه الخطوة على أساس وضع الفرض المبدئي للدراسة (أن الأخذ بنهج التعلم المتكامل مع العمل في جمهورية مصر العربية إلى إيجاد حلول للعديد من المشكلات التي تعاني منها الجامعات المصرية بما يساهم في تحقيق التنمية المنشودة وريادة الأعمال) .

٢-التفسير: تتضمن هذه الخطوة التحليل التفسيري، وتحليل المعلومات التربوية في ضوء ظروف كل بلد من البلاد موضع الدراسة، وبيان القوى والعوامل الثقافية المؤثرة فيها.

٣-المقابلة أو المناظرة: تتضمن هذه الخطوة وضع المادة العلمية في شكل مقابلة، والتي تتعلق بالتعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا، وأستراليا، ووضع بعضها بجوار بعض في شكل يسمح بمقارنتها، وإبراز القوى والعوامل الثقافية المؤثرة فيها، وذلك بهدف التوصل لنقاط الشبه والاختلاف بينها، بهدف التوصل إلى الفرض الحقيقي للدراسة.

٤-المقارنة: وهي الخطوة التي يتم فيها التأكد من صحة الفرض الحقيقي في ضوء الحقائق التي توصلت إليها الدراسة، ويتم في هذه الخطوة تفسير هذه الحقائق؛ للخروج بتفسير واضح لأوجه الشبه والاختلاف بين دول المقارنة من أجل التوصل إلى إجراءات مقترحة لتطوير زيادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء الاستفادة من الدراسة المقارنة للتعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا وأستراليا.

سابعاً: حدود الدراسة:

١- الحدود الموضوعية: فيما يتعلق بالإطار الفكري للتعلم المتكامل مع العمل يشمل (النشأة، والفوائد والمميزات، والأهداف، والأنواع، والمراحل، والشراكة في برامج التعلم المتكامل مع العمل).

٢- الحدود المكانية: فيما يتعلق بدول المقارنة تقتصر الدراسة الراهنة على ما يلي:

أ- أستراليا: ومبررات ذلك: قامت العديد من الجامعات الأسترالية بدمج التعلم المتكامل مع العمل كجزء لا يتجزأ من الخطة الاستراتيجية للجامعة، حيث تستجيب هذه الجامعات للاحتياجات المؤسسية والمحلية، ويتم ترجمة هذه الخطط إلى أولويات محددة وخطط تشغيلية حول التعلم والتدريس والمشاركة المجتمعية والبحث، وتحقيق التميز عن منافسيها المحليين والدوليين، وتعزيز فرص توظيف الخريجين، وتطوير الشراكة مع أصحاب المصلحة في قطاع الأعمال والصناعة والمجتمع. (Judyth Sachs, Anna Rowe and Michael Wilson, 2017, p.5)

ب- جنوب أفريقيا: ومبررات ذلك: لقد انضمت جنوب أفريقيا إلى دول البريكس BRICS ، حيث تعتبر مبادرة التعلم المتكامل مع العمل في دول البريكس وغيرها من الاقتصادات النامية موجهة نحو المشاركة في خلق العدالة الاجتماعية والاقتصادية من خلال توفير التدريب المهني الرسمي وغير الرسمي، وتوفير مهارات وكفاءات التعلم مدى الحياة، وتشجيع إدارة المعرفة التنظيمية من خلال إنشاء مجتمعات الممارسة، كما أن مشاريع التعلم المتكامل مع العمل مصممة لإنشاء خريجين مناسبين للمستقبل وقابلين للتوظيف، وجاهزين لاقتصاد، ويمثل خلق فرص العمل الأولوية القصوى لجنوب أفريقيا، ومن ثم تحظى نماذج شراكات التعلم المتكامل مع العمل بشعبية لأنها تشجع وتعزز العلاقات مع قطاع الأعمال والحكومة.

(Cookie M. Govender and Marius Wait , 2017, p.3)

ثامناً: مصطلحات الدراسة:

Work-integrated learning

١-التعلم المتكامل مع العمل:

يعرف التعلم المتكامل مع العمل بأنه " برنامج تربوي يتعلم فيها الطلاب من خلال تكامل الخبرات في البيئات التعليمية، وأماكن العمل، ودمج المناهج الدراسية مع تجربة مكان العمل، حيث يوفر فرصة للجمع بين النظرية والتطبيق في بيئة عمل حقيقية، وتعميق معرفة الطلاب وفهمهم، وتعزيز القدرات المتعلقة بالعمل. (Ashley Stirling Et.al, 2016, p.4) كما يعرف بأنه " شكل للتعليم التجريبي المنهجي يدمج بشكل رسمي الدراسات الأكاديمية للطلاب بالممارسات المهنية ومكان العمل؛ لتعزيز استعداد الطالب لسوق العمل من خلال توفير فرص التدريب، والخبرة العملية، والوصول إلى الشبكات المهنية". (Julianna

Nielsen, Renee Livernoche and Karima Ramji, 2022, p.139)

ويعرف أيضاً بأنه " برنامج متكامل وتعاوني له منهجية وطرق تدريس قائمة على العمل، ويهتم بتحسين الممارسة المهنية والمعرفة الأكاديمية والإجرائية للطلاب، وقابلية التوظيف، ويتضمن التعلم التجريبي، والتعلم القائم على حل المشكلات، والتعلم المرن، والتعلم

الواقعي، والتعلم العملي، والتعلم التأملي، والتعلم التعاوني. (Fereshteh Rouhani Samadi, 2013, p.25)

ويمكن تعريفه بأنه "برنامج يقوم على التكامل بين أماكن العمل ومؤسسات التعليم العالي والحكومة وقطاع الأعمال والصناعة ضمن إطار عملهم، ويتضمن مجموعة من الأنشطة تمكن الطلاب من المشاركة فيها مثل التدريب العملي، والتدريب الميداني، والتعلم التعاوني، والتعلم الخدمي، والتعلم الخدمي الدولي، وخدمة المجتمع، ولكي تندرج الأنشطة ضمن إطار العمل يجب أن تتناول الأبعاد السبعة التالية: الغرض، والسياق، ومكان العمل، والتكامل، والمناهج، والتعلم، والشراكات، والدعم، وذلك من خلال تقديم الدعم للطلاب، وتعزيز عملية التعلم، وربط بيئة العمل بالمناهج الدراسية. (Cassandra R. Kepple, 2023,p.15)

ويمكن تعريف التعلم المتكامل مع العمل إجرائياً بأنه: هو برنامج تربوي يتعلم فيه الطلاب من خلال دمج التعلم التجريبي في البيئات التعليمية وأماكن العمل، ويساعد ذلك الطلاب على تطوير معارفهم ومهاراتهم الشخصية، والقدرة على الابداع، والتفكير النقدي، وحل المشكلات، واكتساب مجموعة متنوعة من الخبرات في بيئات العمل الحقيقية، وتطوير مهاراتهم المهنية؛ لزيادة فرص التعليم والعمل، والقدرة على مواجهة التغيرات في سوق العمل، وتنمية مهارات إدارة الذات، وإقامة شراكات بين الجامعة ومجتمع الأعمال، ويؤدي ذلك إلى تطوير ريادة الأعمال بالجامعات، والقدرة على المنافسة، وتوفير فرص عمل للخريجين.

Entrepreneurship

٢- ريادة أعمال

تعرف بأنها "نشاط يقوم بتحويل العادات القديمة إلى عادات جديدة بانضباط كامل واستقلالية، وتوليد فرص العمل، وتحقيق التنمية الاقتصادية، والقدرة على التكيف والابداع، وخلق قيمة فنية واقتصادية واجتماعية، وتوظيف موارد القوي العاملة الفنية والمهارية، والمواهب الإدارية". (Didip Diandra and Ahmed Azmy, 2020, p.236)

كما تعرف بأنها" القدرة على ابتكار وتنفيذ الأفكار الجديدة، وتنمية المبتكرات الحالية؛ باستغلال مختلف الفرص المتاحة بهدف الارتقاء بالجامعة؛ بما يضمن تقديم خدمات مميزة تلبى متطلبات المجتمع". (رانيا حسن محروس، وأسماء شعبان حماده، ٢٠٢٣، ص ٤٠٢)

وتعرف أيضاً بأنها" نشاط يقوم على إنشاء مشروع جديد أو تطوير مشاريع موجودة بالفعل، وتوفير المصادر، وتنظيم الموارد اللازمة لها عن طريق إدارة الموارد بكفاءة عالية، وابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد يتصف بالإبداع والمخاطرة". (آيات زكى الشрман، ٢٠١٩، ص ٦١)

ويمكن تعريف ريادة الأعمال إجرائياً بأنها: هو النشاط الذي تقوم به الجامعة؛ لتوظيف القوى البشرية والمواهب والإمكانيات المادية والموارد المتاحة لديها، واستغلال الفرص المتاحة، والقدرة على التكيف والابداع والمخاطرة، وتنفيذ الأفكار الجديدة؛ من أجل تحقيق التنمية الشاملة، وإعداد جيل من الخريجين قادر على مواجهة متغيرات سوق العمل العالمي، وقادر على المنافسة.

تاسعاً: الدراسات السابقة:

يتم عرض الدراسات السابقة من الأقدم إلى الأحدث، بداية بالدراسات العربية ثم الدراسات الأجنبية، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات:

الدراسات العربية:

(١) دراسة فاطمة زكريا محمد: "إصلاح التعليم العالي الفني في مصر بواسطة التعلم القائم على العمل في ضوء خبرة الاتحاد الأوروبي (المملكة المتحدة نموذجاً)". (فاطمة زكريا محمد، ٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلى تعريف مفهوم التعلم القائم على العمل وخصائصه ومداخله، وإبراز أهم ملامح خبرة المملكة المتحدة في إصلاح التعليم الفني لديها بواسطة التعلم القائم على العمل، وتعريف واقع التعليم العالي الفني في مصر، وأهم الجهود التي بذلت لإصلاحه والمشكلات التي يعاني منها، والاستفادة من خبرة المملكة المتحدة كنموذج للاتحاد الأوروبي في إصلاح التعليم الفني في مصر بواسطة التعلم القائم على العمل، واستخدمت الدراسة

المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة ربط المدارس الفنية بالكليات الفنية والكليات الأكاديمية أيضاً، والدمج بين اهتمامات التعليم الأكاديمي الفني وبين الشركات الصناعية وتطلعات الطلاب، وضرورة تسليح القوى العاملة بالمهارات للمنافسة على مستوى العالم، ومراعاة قدرتهم وإمكاناتهم، وتبنى منهج يستجيب لاحتياجات سوق العمل، ووضع خطة سنوية وموازنة سنوية خاصة في ضوء متطلبات سوق العمل.

(٢) دراسة سوسن محمد جابر، وعبد الرحمن عبد الهاشمي: "أثر برنامج تدريبي قائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن". (دراسة سوسن محمد جابر، وعبد الرحمن عبد الهاشمي، ٢٠٢٣)

هدفت الدراسة إلى استقصاء أثر برنامج تدريبي قائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن، واستخدمت الدراسة المنهج ذا التصميم شبه التجريبي بمجموعتين تجريبية وضابطة، وتوصلت الدراسة إلى أن للبرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل له أثر كبير في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن، ولقد أوصت الدراسة بضرورة اعتماد البرنامج وتطبيقه في دورات تدريبية أخرى مدة أطول، وعقد ورش عمل تعريفية بمنحى التعلم الموجه بالعمل على مستوى الإدارة العليا وصانعي القرار، وإجراء دراسات مماثلة لهذه الدراسة على عينة أوسع من مدربي إقليم الشمال والجنوب.

الدراسات الأجنبية:

(١) دراسة Laura Rook: "تحديات تنفيذ التعلم المتكامل مع العمل في المقررات الجامعية لإدارة الموارد البشرية". (Laura Rook, 2017)

هدفت الدراسة إلى تحديد التحديات التي تواجه تنفيذ التعلم المتكامل مع العمل في المقررات الجامعية لإدارة الموارد البشرية في تخصصات الطب والهندسة والتعليم والتمريض والقانون والرياضة بالجامعات الأسترالية، واستخدمت الدراسة المقابلات شبه المنظمة لـ ٣٨ مشاركاً في تسع جامعات أسترالية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك بعض التحديات الرئيسية التي تواجه تنفيذ برامج التعلم المتكامل مع العمل مثل عبء العمل وقيود الوقت، والمتطلبات

التنافسية لأصحاب العمل، والمخاوف القانونية والأخلاقية، وطبيعة وخصائص إدارة الموارد البشرية، كما يحتاج الأكاديميين ببرامج التعلم المتكامل مع العمل إلى إدراك قيمة الشراكة بين الجامعة والطلاب والمنظمات المشاركة.

(٢) دراسة J. du Plessis: "وجهات نظر أصحاب المصلحة حول ممارسات التعلم المتكامل مع العمل في التدريب على التصوير الشعاعي في جنوب أفريقيا نحو تحسين الممارسة" (J. du Plessis, 2019)

هدفت الدراسة إلى اقتراح ممارسات لتحسين تقديم التعلم المتكامل مع العمل في التدريب على التصوير الشعاعي في جنوب أفريقيا، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن التعلم المتكامل مع العمل يعتبر طريقة تعليمية جيدة إذا تم إدارتها وتنفيذها بشكل صحيح، كما أنه ساعد المحاضرين في برامج التصوير الشعاعي في جنوب أفريقيا من تقديم تدريب ذو كفاءة وجودة عالية للطلاب، والسماح للطلاب بتطوير المعرفة والكفاءات والمواقف لتعزيز ملفهم الوظيفي، وأيضاً ساعد التعلم المتكامل مع العمل في تحسين الممارسات المتعلقة بالجامعات في جنوب أفريقيا.

(٣) دراسة Phanommas Bamrungsin and Buratin Khampirat: "تحسين المهارات المهنية لمعلمي ما قبل الخدمة باستخدام تدريب عبر الإنترنت: تطبيق التعلم المتكامل مع العمل المقاربات من خلال دراسة شبه تجريبية". Phanommas (Bamrungsin and Buratin Khampirat, 2022)

هدفت الدراسة إلى تحسين أنظمة تدريب المعلمين وبرامج التنمية المهنية، واستخدام تكنولوجيا التعليم لتحسين التدريس والتعلم، وتطوير أساليب التدريس، وتطبيق عمليات التعلم المتكامل مع العمل للطلاب ليكونوا جاهزين للعمل، وتصميم آليات فعالة لتقييم التعلم تكون أكثر كفاءة، وفي الوقت المناسب، وتقييم فعالية برامج التعلم المتكامل مع العمل في تحسين المهارات المهنية للمعلمين قبل الخدمة، واستخدمت الدراسة دراسة شبه تجريبية، وتم جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات شبه المنظمة، وتوصلت الدراسة إلى أن برنامج التعلم المتكامل مع العمل فعال، ولقد ساعد البرنامج المعلمين قبل الخدمة على اكتساب

مجموعة من المهارات المهنية، والمعارف المتعلقة بقضايا تكنولوجيا التعليم والحياة والتطلعات المهنية، والتحضير للامتحانات.

(٤) دراسة Andrew J. Martin, Dennis G. Slade and Lynette D. Hodges :
"تدريب المعلمين قبل الخدمة: الإعداد المهني وطرق تدريس التعلم المتكامل مع العمل". (Andrew J. Martin, Dennis G. Slade and Lynette D. Hodges, 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على التغيير الهيكلي الرئيسي في تدريب المعلمين قبل الخدمة في نيوزيلندا، وتأثير التعلم المتكامل مع العمل وفوائده الإيجابية المتعلقة بالتعليم المهني أو التدريب على التطور المهني في بيئات ما قبل الخدمة في عدد من الدراسات التجريبية الحديثة، واستخدمت الدراسة نهج دراسة الحالة (كلية التربية الرياضية)، وتوصلت الدراسة إلى أن التعلم المتكامل مع العمل ساعد الطلاب على النمو الشخصي وتحقيق الذات، وتنمية قدراتهم على التعامل مع التغيير، وتحقيق النتائج، وتطوير قدراتهم المهنية، وبشجعهم على التفكير النقدي، والابداع، والتواصل الفعال، والتعاون والمواطنة، كما قدم برنامج التعلم المتكامل مع العمل تجربة تعليمية شاملة للطلاب، وساعد الطلاب على فهم فلسفتهم بشكل أفضل تجاه تدريس مقرر التربية البدنية.

(٥) دراسة Nguyen Thingocha and Nguyen Vanduong : "تعزيز قابلية توظيف الطلاب: دراسة مختلطة الأساليب في مناهج التعلم المتكامل مع العمل في الجامعات الفيتنامية". (Nguyen Thingocha and Nguyen Vanduong, 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأساليب المستخدمة في مناهج التعلم المتكامل مع العمل بالجامعات الفيتنامية؛ لتعزيز قابلية توظيف الطلاب، واستخدمت الدراسة تصميم استكشافي متسلسل مختلط الأساليب شمل ١٥ مقابلة تركز على قادة الأقسام الجامعية، وقادة الشركات، والمحاضرين، ومحترفي الصناعة، والخريجين والطلاب، وتوصلت الدراسة إلى أن منهج التعلم المتكامل مع العمل يجب أن يحتوي على المتطلبات العامة لمكان العمل مثل سلامة العمل وأخلاقياته، والمهارات العامة المتعلقة بالتواصل الفعال، والمواقف تجاه العمل،

والتفاعل مع العملاء، كما أن مجال الدراسة والجنس والسنة الدراسية والخبرة تؤثر على تفضيلات الطلاب لمحتوى مناهج التعلم المتكامل مع العمل، ويقترح الباحثين ضرورة الأخذ في الاعتبار المعلومات الديموغرافية للطلاب عند تصميم وتنفيذ مناهج التعلم المتكامل مع العمل.

(٦) دراسة Anika Taylor Et.al : "دعم منسقي البرنامج لرفاهية الطلاب في التعلم المتكامل مع العمل عبر الإنترنت". (Anika Taylor Et.al, 2023).

هدفت الدراسة إلى استكشاف الطرق التي يتم من خلالها دعم رفاهية الطلاب من قبل منسقي البرنامج عندما ينخرط الطلاب في التعلم المتكامل مع العمل عبر الإنترنت، وذلك من خلال استخدام إطار عمل بعنوان خمس طرق للرفاهية (التواصل، والتواصل، والملاحظة، والتعلم، والعطاء)، واستخدمت الدراسة منهج استقرائي واستنتاجي لاستكشاف مناهج منسق البرنامج لدعم رفاهية الطلاب في سياق القيادة العالمية عبر الإنترنت من خلال المقابلة، وتوصلت الدراسة إلى أنه يجب على أصحاب العمل أن يكونوا على دراية بقدرتهم على التأثير في رفاهية الطلاب، كما يعد ترسيخ الجهود لدعم الطلاب فيما يتعلق بالطرق الخمسة للرفاهية (التواصل، والتواصل، والملاحظة، والتعلم، والعطاء) نهجاً ممكناً؛ لمعالجة احتياجات الطلاب، وأن منسقي البرنامج لهم دور في مساعدة الطلاب على التفكير النقدي لتسهيل التعلم.

التعليق على الدراسات السابقة:

- تتشابه الدراسات العربية السابقة مع الدراسة الحالية من حيث الاهتمام بفكرة ربط التعليم بالعمل بشكل عام ففي دراسة "فاطمة زكريا" تناولت التعلم القائم على العمل لإصلاح التعليم العالي الفني في مصر في ضوء خبرة المملكة المتحدة، ودراسة " سوسن محمد جابر، وعبد الرحمن عبد الهاشمي " تناولت برنامج تدريبي لمنحني التعلم المجه بالعمل لتنمية مهارات التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن، وتختلف الدراسة الحالية في تناولها إطار نظري للتعلم المتكامل مع العمل مختلف عن هذه الدراسات، وتناولها أيضاً خبرة كلٍ من جنوب أفريقيا وأستراليا للاستفادة منهما في تطوير ريادة الاعمال بالجامعات المصرية.

- تشابهت الدراسات السابقة الأجنبية مع الدراسة الحالية؛ من حيث الاهتمام بموضوع التعلم المتكامل مع العمل، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة الأجنبية في محاولتها رصد الواقع المصري على وجه التحديد، والاستفادة من خبرات بعض الدول المتقدمة للوصول إلى إجراءات مقترحة تسهم في تطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء الاستفادة من التعلم المتكامل؛ لذا فإن هذه الدراسات سوف تسهم بشكل فعال في تدعيم الإطار التنظيري والخبرات الأجنبية بالدراسة الحالية.

عاشراً: خطوات الدراسة:

- يتم تحقيق أهداف الدراسة من خلال السير وفقاً للخطوات التالية:
- ٣- **الخطوة الأولى:** وتتناول الإطار العام للدراسة، ويشمل مقدمة الدراسة، مشكلتها، أسئلتها، أهدافها، أهميتها، والمنهج المستخدم، وحدودها، ومصطلحات الدراسة، والدراسات السابقة ذات العلاقة، ثم خطوات الدراسة.
 - ٤- **الخطوة الثانية:** تتضمن الأساس الفكري للتعلم المتكامل مع العمل من حيث: النشأة، والفوائد والمميزات، والأهداف، والأنواع، والمراحل، والشراكة في برامج التعلم المتكامل مع العمل.
 - ٥- **الخطوة الثالثة:** توضيح أبرز ملامح التعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا في ضوء القوي والعوامل الثقافية المؤثرة.
 - ٦- **الخطوة الرابعة:** توضيح أبرز ملامح التعلم المتكامل مع العمل في استراليا في ضوء القوي والعوامل الثقافية المؤثرة.
 - ٧- **الخطوة الخامسة:** تتضمن إجراء التحليل المقارن بين التعلم المتكامل مع العمل في كلٍ من جنوب أفريقيا وأستراليا، وتحديد أوجه التشابه والاختلاف وتفسيرها في ضوء بعض مفاهيم العلوم الاجتماعية.
 - ٨- **الخطوة السادسة:** تتضمن عرضاً وتحليلاً لواقع الجهود المصرية المبذولة لتطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم التعلم المتكامل مع العمل.

٩- **الخطوة السابعة:** تشمل الإجراءات المقترحة التي تسهم في تطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء الاستفادة من التعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا وأستراليا.

الخطوة الثانية: الإطار الفكري للتعلم المتكامل مع العمل:

يتضمن الإطار الفكري تحليلاً:

أولاً: نشأة التعلم المتكامل مع العمل وتطوره:

بدأت فكرة التعليم المتكامل مع العمل عام ١٨٩٤م على يد هيرمان شنايدر Herman Schneider (عميد كلية الهندسة، ورئيس جامعة سينسيناتي University of Cincinnati) ، حيث كان يقوم ببناء الجسور في هذا الوقت؛ لاحظ أن الطلاب الذين يعملون معه في المشروع بدوام جزئي لا يتعلق عملهم بمجال دراستهم أو حياتهم المهنية المستقبلية، كما لاحظ أيضاً أن الطلاب لديهم صعوبة في تكييف مهاراتهم الصيفية مع العمل في الميدان، وكذلك أصحاب العمل، وقد اكتشف أنه يوجد العديد من عناصر العملية الهندسية لا يتعلمها الطلاب في الفصل الدراسي، واختبر ملاحظاته من خلال إجراء مقابلات مع المهندسين الجدد، وكذلك أصحاب العمل، ثم توصل إلى برنامج يتضمن التدريب المهني والعمل المدرسي، وساعد هذا البرنامج المتدربين على العمل في مجال تخصصهم، وتعلم مهارات هندسية عملية لا يمكن تعلمها في الفصول الدراسية، وبالتالي سمح هذا البرنامج للطلاب كسب المال، واكتساب الخبرة والتعلم في نفس الوقت، ولقد قام شنايدر بتطبيق الفكرة في جامعة سينسيناتي بكلية الهندسة عام ١٩٠٦م وكان يعد أول برنامج تعاوني لدمج خبرة العمل في التعليم العالي، حيث لاحظ شنايدر أن الطلاب ذوي الخبرة العملية يفهمون المفاهيم الهندسية بشكل أفضل وأسرع من الذين ليس لديهم خبرة، وكان أدائهم أفضل في عملهم، ورأى شنايدر أن العديد من المهارات والمفاهيم المهنية لا يمكن تدريسها بشكل كافٍ في قاعة المحاضرة، وقام بتطوير منهج دراسي، وكان عبارة عن مشروع تعاوني بين أصحاب العمل والأكاديميين بكلية الهندسة. (Victoria university of wellington,2023)

ومنذ منتصف الثمانينيات ركزت مؤسسات التعليم العالي على تطوير المهارات المهنية للطلاب، وتحسين إمكانية توظيف الخريجين، وطالبت الحكومات مؤسسات التعليم العالي بتقديم المزيد من البرامج ذات التركيز المهني المحدد، ودمج أنشطة الممارسات المهنية في التعلم، واكساب الطلاب مجموعة من القدرات تلبى المتطلبات الاجتماعية، ولقد تم الاعتراف بقدرة برامج التعلم المتكامل مع العمل على اكساب الطلاب المهارات الشخصية، ومهارات التوظيف، والهوية المهنية التي تمكنهم من العمل والنجاح في المهن التي اختاروها، والتكيف مع متطلبات سوق العمل. (Julia Caldicott Et.al, 2022, pp.375-376)

وفي تسعينيات القرن العشرين كان هناك تجديد ببرامج التعلم المتكامل مع العمل في برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة، وذلك بالتعاون مع الهيئات الصناعية والمهنية، حيث قامت العديد من الجامعات بجعل برنامج التعلم المتكامل مع العمل إلزامياً في برامجها الهندسية مثل بعض الجامعات الفرنسية بتصميم درجات البكالوريوس المهنية التي تشمل الالتحاق ببرامج التعلم المتكامل مع العمل لمدة تتراوح من ١٢ إلى ١٦ أسبوعاً، كما تفرض هيئة اعتماد البرامج الهندسية الأسترالية ١٢ أسبوعاً على الأقل من التدريب لجميع طلاب الهندسة. (Tiyamike Ngonda, Richard Nkhoma and Thabo Falayi, 2023, p.3)

ولقد دعت العديد من الحكومات على مستوى العالم لمزيد من الشراكات بين الجامعة والصناعة، والتأكيد على الاستعداد للعمل، ومن هنا انتشرت فكرة التعلم المتكامل مع العمل، حيث يعد التعلم المتكامل مع العمل ظاهرة متعددة الأوجه تضم شبكات السلطة المعقدة، والقبول في مجتمع العمل، والتحول في كل من المتعلمين ومجتمعات التعلم؛ من أجل تطوير خريجين جاهزين للحياة المهنية. (Narelle Patton, 2017, p.164)

ويوجد العديد من المنظرين التربويين الذين تتوافق أفكارهم مع فكرة التعلم المتكامل مع العمل، ومنهم جون ديوي Dewey، حيث يري ديوي أن الخبرة والتفكير لهما أهمية كبيرة في عملية التعليم والتعلم، وأن التدريب المناسب للمهن هو التدريب من خلال المهن، وسلط الضوء على مركزية سياقات العمل في التعلم المهني والوظيفي، وأهمية إعداد الخريجين للعمل

في المهن المختلفة، ومع تزايد الطلب على الخريجين المستعدين للعمل (Narelle Patton, 2017, p.164) ، كما دعا ديوي المعلمين إلى اختيار التعليم حسب احتياجات ومتطلبات قطاع الأعمال، وأدرك ديوي قدرة التعليم على تعزيز التحول بدلاً من مجرد قبول الممارسات الصناعية، ويجب أن لا تركز الجامعات فقط على المهارات والتدريب؛ بل يكون الهدف الشامل للتعليم العالي بناء " مواطنة ملتزمة ومتمكنة وأخلاقية وتحليلية"، كما يقترح أنصار التعلم مدى الحياة أن التعلم والتطور يحدث في أماكن ومواقف متعددة ومتنوعة؛ فيمكن أن يكون التعلم المتكامل مع العمل جزءاً من نهج تعليمي يعزز التعلم مدى الحياة من خلال زيادة وعي الطلاب بموعد ومكان حدوث التعلم. (Julia Caldicott Et.al,2022, p. 376)

وبذلك يتضح أن افكار جون ديوي John Dewey تعبر عن تفاعل الطلاب بالمجتمع المحلي ، والمشاركة المجتمعية، والتعلم بالممارسة ، وأهمية التعلم من خلال الخبرات الحياتية والتفاعل الاجتماعي ، فعن طريق التفاعل يحقق الطالب أهدافه التعليمية ، كما يكتسب ثقافة وخبرة من أفكار وآراء الآخرين لا يمكن إغفالها لما لها من أهمية بالغة في تطبيق التعلم المتكامل مع العمل.

ويوجد العديد من النماذج والنظريات التي تؤيد فكرة التعلم المتكامل مع العمل،

ويمكن توضيحها على النحو التالي:

(١) نموذج خبرة العمل

يُعد نموذج تيسلوك وجاكوبس Tesluk and Jacobs (١٩٩٨م) نقطة انطلاق جيدة لتطوير نموذج لخبرة العمل، ويرى تيسلوك وجاكوبس أن خبرة العمل متعددة الأبعاد، وتشمل البعد الأول: الكثافة أو شدة التجربة، ومستوى الخصوصية، والبعد الثاني: العلاقة بين البرنامج الأكاديمي وخبرة الطلاب، حيث ترتبط خبرات الطلاب ارتباطاً وثيقاً بالبرامج الأكاديمية، ويوجد علاقة وثيقة بين الأداء الوظيفي والبرنامج الأكاديمي، والبعد الثالث: وصف تأثيرات التعلم المتكامل مع العمل لفترات زمنية مختلفة، وبرامج أكاديمية مختلفة، وأنواع مختلفة من المهام. (Tracey Bowen and Maureen T.B.Drysdale, 2017, pp.10-12)

ويتأثر النموذج بالعديد من العوامل، ومنها العوامل الفردية (القدرة والدافع للتعلم، والدافع للإنجاز، والعوامل الشخصية، والانفتاح على الخبرة، والخبرة الاجتماعية، والجنس، والعمر، والمستوى الاقتصادي والاجتماعي)، والعوامل المرتبطة بالبرنامج الأكاديمي، والعوامل المرتبطة بأصحاب العمل (المشرف، والموظفين الآخرين، ومشاركة المنسق أو المؤسسة التعليمية، وبيئة العمل، والراتب)، مثال على ذلك قد يكون لمشرف العمل تأثير أكبر على عدد المهام والتحديات الذي يواجه الفرد مقارنة بأي مقاييس تنظيمية أو مهنية، أو قد يؤثر الدافع للإنجاز على الوقت الذي يقضيه الفرد في الوظيفة، وليس عدد المهام، ولقد اقترح تيسلوك وجاكوبس نوعين لنتائج الخبرة العملية للتعلم المتكامل مع العمل، وهما نتائج فورية أو المباشرة أو أولية، ونتائج أقل فورية أو ثانوية، وتشمل النتائج المباشرة (المعرفة والمهارات والقدرات، والرضا الوظيفي)، وتشمل النتائج الثانوية (عروض العمل، والأداء الأكاديمي، والأداء المهني، والتطور الوظيفي). (Tracey Bowen and Maureen

T.B.Drysdale, 2017, pp.8-9)

(٢) نظرية التعلم ومجتمعات الممارسة

يؤكد جان لاف وإتيان فينجر Jean Lave and Etienne Wenger أن التعلم يحدث من خلال النشاط الاجتماعي، والتفاعل بين الأعضاء، ويساهم الأعضاء في أنشطة المجتمع بعدة طرق مختلفة، ويكون لديهم مسؤوليات مختلفة، ويتشاركون في فهم ممارسات المجتمع، ومن خلال المشاركة في الأنشطة الخاصة بالمهنة يبدأ الفرد في فهم الخصائص المرغوبة للمجتمع واستيعابها، وبمرور الوقت ينتقل الفرد من كونه على هامش المجتمع إلى أن يصبح عضواً مقبولاً في المجتمع، وتركز النظرية على أهمية المشاركة الاجتماعية؛ فعندما يتفاعل المتعلمين بشكل غير رسمي مع زملاء العمل يمكنهم ذلك من الوصول إلى المعرفة الضمنية التي ربما لم يتمكنوا من اكتسابها في بيئة أكثر رسمية، وتوفر التفاعلات الاجتماعية داخل بيئة مكان العمل فرصة للطلاب للتعرف على الثقافة والقيم والسلوكيات (المعرفة الضمنية) للمهنة، ولقد قام لاف و فينجر بفحص نموذج التدريب المهني للتعلم في مكان العمل، وتوصلوا إلى أن التعلم المتكامل مع العمل يمكن المتعلمين من تأسيس هويتهم المهنية، والتواجد مع

زملاتهم في مكان العمل، ومواجهة المعرفة والسلوكيات الجديدة التي تشكل البيئة المهنية. (Jenny Fleming and T. Judene Pretti, 2019, p.2)

ومن وجهة نظر لاف وفينجر أن التعلم المتكامل مع العمل ممارسة اجتماعية، وعملية ديناميكية يتم فيها تطوير معارف وهويات المتعلمين من خلال المشاركة في أنشطة العمل، وأن التعلم داخل مكان العمل يعزز المعرفة والمهارات لدى المتعلمين، والاستعداد للمشاركة في أنشطة العمل، وبالتالي يتعلم الأفراد من خلال الممارسة في العمل، ومعالجة المشكلات والتحديات التي تواجههم أثناء العمل. (Narelle Patton, 2017, p.164)

(٣) نظرية التعلم التجريبي لديفيد كولب David Kolb

ولقد اعتمد التعلم المتكامل مع العمل على أفكار وكتابات ديفيد كولب David Kolb ، ويرى أن التجربة هي مصدر التعلم والتطور ، وان التعلم يعتمد على الملاحظة والتجربة ، وركز نموده للتطبيق العملي على ثلاثة محاور هي : بناء التعليم على أساس التجربة ، وأهمية النشاط أثناء التعلم ، وأن الذكاء هو نتيجة التفاعل بين المتعلم والبيئة ، وبذلك ارتبط التعلم الخدمي بأفكار كولب التي تفترض أن الأفراد يتعلمون من خلال ملاحظة سلوكيات ومواقف الآخرين، وتركز نظرية التعلم لكولب على أربعة مراحل هم: الخبرة الملموسة التي يتم اكتسابها عن طريق العمل، والملاحظة التأملية أو مراجعة التجربة، والتصور المفاهيمي المجرد، والتجريب النشط. (Ray B. Ford , 2011, pp.17-18)

يتضح مما سبق أن نشأة فكرة التعلم المتكامل مع العمل ترجع إلى أفكار هيرمان شنايدر، حيث قام شنايدر بتطبيق أول برنامج لدمج خبرة العمل في التعليم العالي في جامعة سينسيناتي، وقام بتطوير منهج دراسي، وكان عبارة عن مشروع تعاوني بين أصحاب العمل والأكاديميين، ولقد تأثر التعلم المتكامل مع العمل بأراء وأفكار العديد من الفلاسفة والعلماء أمثال جون ديوي، وديفيد كولب، ولاف وفينجر، حيث تعبر أفكار جون ديوي عن تفاعل الطلاب بالمجتمع المحلي، والمشاركة المجتمعية، والتعلم بالممارسة، وأهمية التعلم من خلال الخبرات الحياتية والتفاعل الاجتماعي، فعن طريق التفاعل يحقق الطالب أهدافه التعليمية، كما يكتسب ثقافة وخبرة من أفكار وآراء الآخرين ولا يمكن إغفالها لما لها من أهمية بالغة في

تطبيق التعلم المتكامل مع العمل، كما أثرت أفكار كولب أيضاً في التعلم المتكامل مع العمل وذلك من خلال تنمية الوعي النقدي للمتعلم ليكون قادراً على تفسير مشكلات مجتمعه، ويرى لاف وفنجر أن التعلم المتكامل مع العمل ساعد الأفراد على التعلم من خلال الممارسة في العمل، ومعالجة المشكلات والتحديات التي تواجههم أثناء العمل، وبالتالي فإن التعلم المتكامل على العمل قام على أفكار وكتابات العديد من الفلاسفة أمثال جون ديوى، وديفيد كولب، ولاف وفينجر، وغيرهم، وكانت أفكارهم تدعم التعلم التعاوني، والتعلم النشط، والحوار، والمناقشة، والمشاركة الاجتماعية، وتفاعل المتعلم مع بيئته، وترى أن المتعلم هو محور العملية التعليمية، وضرورة ربط المناهج الدراسية بالعمل وقضايا المجتمع.

ثانياً: فوائد ومميزات التعلم المتكامل مع العمل:

يتيح التعلم المتكامل مع العمل الفرصة للطلاب أن يكونوا منتجين، وأن يقوموا بعمل حقيقي يترجم إلى أنشطة اجتماعية وثقافية وقيم اقتصادية، والتعلم من مواقف الحياة الحقيقية وتقييمها بشكل فعال من قبل المعلمين، ويساعد التعلم المتكامل مع العمل في بناء خريجين مؤهلين لسوق العمل، ومستقبل مجتمع الأعمال، وجاهزين لمكان العمل، وذلك من خلال تطوير عدة مهارات لدى الطلاب، ومنها تطوير القدرات التواصلية، وبناء شبكة من جهات الاتصال، و تنمية العلاقات الشخصية، وتطوير مهارات الاتصال وحل المشكلات واتخاذ القرار، وتنمية القدرة على استخدام التكنولوجيا، والالتزام بالمواعيد، و تشجيع العمل الجماعي، والقيادة والتطوير الوظيفي، والوعي بثقافة مكان العمل، ومراقبة النظرية في الممارسة العملية، ووضع النظرية موضع التنفيذ، وتلبية توقعات مكان العمل، وتطوير مجموعة من السمات الشخصية، والتكيف مع عالم العمل سريع التغيير، وتعزيز فرص العمل، وتطوير الاستراتيجيات المهنية، وتطوير السمات التفاعلية، وتحسين الاتجاهات والسلوكيات نحو الاستعداد للعمل، وتنمية المعارف والمهارات الوظيفية، وأيضاً يساعد التعلم المتكامل مع العمل في تحقيق مكاسب مادية للمتعلمين ومكافآت من أصحاب العمل والجهات المعنية، وزيادة فرص التحاقهم بالعمل بعد الانتهاء من الدراسة، والحصول على رواتب أعلى. (Cookie Govender and Marius Wait ,2017,pp.51-52).

ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى فوائد ومميزات التعلم المتكامل مع العمل للطلاب والجامعات ولأصحاب العمل، وهذه الفوائد والمميزات كانت السبب الرئيس في اعتماد العديد من دول العالم المتقدمة على التعليم المتكامل مع العمل، وذلك لتحقيق ريادة الأعمال، ويمكن توضيح ذلك كما يلي: (Sonia Ferns, Matthew Campbell and Karsten E.Zegwaard, 2014, pp.3-5)

(١) فوائد للطلاب

أ-فوائد مهنية: يحصل الطلاب على خبرة لدخول سوق العمل قبل التخرج، ويكون استيعابهم للعمل أسرع من الخريجين الذين لم يحصلوا على التعلم المتكامل مع العمل، كما يكون لدى الطلاب القدرة على تطبيق معارفهم ومهاراتهم التقنية في بيئة حقيقية في مكان العمل وضمن فريق، ويميل الطلاب الذين حصلوا على فرص عمل إلى اتخاذ قرارات مستنيرة بشكل أفضل بشأن اتجاه حياتهم المهنية، ويشعرون بمزيد من الثقة في خياراتهم المهنية، والحصول على رواتب أعلى.

ب-فوائد أكاديمية: تزويد الطلاب بالمهارات والقدرات التي تساعدهم على التعلم الأكاديمي داخل الحرم الجامعي مثل القدرات البحثية والتفكير النقدي ومهارة إدارة الوقت، كما يعود الطلاب بحماس متزايد لدراساتهم بعد الانتهاء من التدريب العملي ذات الصلة، وتشير الدراسات أن الطلاب الذين حصلوا على التعلم المتكامل مع العمل قد تحسن مستوى أدائهم الأكاديمي، وزادت قدرتهم على وضع النظريات التي تم تدريسها موضع التنفيذ، ويميلون إلى أن يكونوا أكثر تحليلاً في حل المشكلات.

ج-فوائد شخصية: تحسين قدرة الطلاب على التكيف مع التغيير، وتطوير مهارات الاتصال، وتعزيز القدرة على اتخاذ القرارات، وتعزيز قدرتهم على العمل ضمن فريق، وتحقيق الأهداف المشتركة، وتطوير المهارات التنظيمية، ويزيد من ثقة الطلاب وقدرتهم على القيام بمزيد من العمل البحثي من خلال المشروعات، ويحسن ثقتهم في التقدم لشغل الوظائف، وإتاحة لهم الفرصة للتعرف على الأخلاقيات المهنية وقيم مكان العمل، وتطوير الهوية المهنية.

(٢) فوائد للجامعات والمؤسسات التعليمية: تسعى الجامعات والمؤسسات التعليمية جاهدة إلى الارتباط بالصناعة، وتبحث عن فرص بحثية تعاونية مع شركاء الصناعة، وبالتالي يعد التعلم المتكامل مع العمل وسيلة قوية لربط المؤسسات التعليمية بأصحاب العمل وبناء شراكات وعلاقات بحثية تعاونية، حيث يمنح التعلم المتكامل مع العمل الطلاب فرصة تعليمية فريدة من نوعها، وفرصة للانغماس الكامل في مكان العمل، والانخراط في عمل حقيقي، واكتساب السلوكيات المهنية، وبعد ذلك تجربة تعليمية يصعب محاكاتها داخل المؤسسات التعليمية.

(٣) فوائد لأصحاب العمل: يقبل أصحاب العمل توظيف الطلاب كشكل من أشكال المساهمة الإيجابية في قطاعاتهم، ويرى أصحاب العمل أن وجود الطلاب في مكان العمل يعتبر وسيلة لتقديم أفكار جديدة ومختلفة، كما يسعى العديد من أصحاب العمل إلى بناء علاقات وشركات مع الجامعات؛ لتعزيز صورتهم المؤسسية، والاستفادة من الخبرات الجامعية والموارد المتخصصة، كما يستفاد أصحاب العمل من نتائج الأبحاث التي يصل إليها الطلاب الذين يستكملوا دراساتهم العليا.

جدول (١) يوضح فوائد ومميزات التعلم المتكامل مع العمل

الطلاب	المشرف/صاحب العمل	موقع العمل	المؤسسة الأكاديمية (الجامعات)
- خبرة علمية.	- الوصول إلى	- تطوير وصيانة	- زيادة المشاركة المجتمعية.
- التعلم التطبيقي.	الطلاب ذوي الجودة	سمعة إيجابية.	
- تطوير المهارات المهنية.	العالية للعمل المؤقت.	- تطبيق المعرفة النظرية في مكان العمل.	- زيادة التواصل مع الحكومة والصناعة.
- الاستكشاف الوظيفي.	- يجلب الطلاب أفكاراً وابتكارات ومشروعات جديدة	- فرص للتقييم.	- فرص تعزيز المناهج الدراسية بالمحتوى التطبيقي.
- ميزة في سوق العمل.	إلى العمل.	- تحسين معنويات الموظفين.	- تعزيز تعليم الطلاب ومشاركتهم.
- تعزيز الانتقال إلى	- الوصول إلى المعرفة النظرية.	- فرص لتوظيف	

تعزيز توظيف الطلاب.	خريجين جاهزين للعمل.	- تطوير مهارات التدريب، والقيادة لصاحب العمل. - يعزز التعليم والتدريب.	مكان العمل. - النجاح الوظيفي في المستقبل. - تنمية الذات. - الوعي بالذات.
---------------------	----------------------	---	---

Source (Ashley Stirling Et.al, 2016, p.15)

يتضح من الجدول السابق أن التعلم المتكامل مع العمل لا ينتج قوة عاملة قادرة فحسب، بل يعزز العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وأصحاب العمل ويوفر إمكانية الوصول إلى الدخل أثناء العمل، وبعد وسيلة فعالة لتنمية الموارد البشرية وتقليل تكاليف التدريب/الفترة الفاصلة بين التوظيف والإنتاجية ووقت الإشراف، فمن الواضح أنه قد يكون من الضروري للطلاب الخضوع للعمل المتكامل لضمان أن يصبحوا مواطنين منتجين وقابلين للتوظيف، كما أنه يساهم في تحقيق استراتيجية تنمية الموارد البشرية وهدف النمو الاقتصادي وزيادة الإنتاجية.

ثالثاً: أهداف التعلم المتكامل مع العمل:

يهدف التعلم المتكامل مع العمل إلى سد الفجوة بين التدريب العملي والدراسة النظرية، ودعم الشراكات بين الجامعات ومجتمع ريادة الأعمال والصناعة، وتحفيز الطلاب على المشاركة في سوق العمل، وتعزيز التعلم التعاوني، والتفكير في موضوعات التوظيف في العمل. (Judith McNamara and Catherine Brown, 2009, pp.414-415)

وتعزيز المهارات العامة للطلاب بما في ذلك التفكير النقدي وحل المشكلات ومهارات الاتصال والتفكير والتحليل والتشخيص والتعاون والذكاء الاجتماعي، والتفاعل الاجتماعي داخل المجتمعات المهنية في أماكن عمل الطلاب، واكتساب الطلاب القيم والمواقف واللغة والسلوك المطلوبين في مكان العمل. (Nguyen Thi Ngocha and Nguyen Van Duong, 2022, p.406)

وثلبية احتياجات جميع الأطراف المعنية (الجامعة، وأصحاب العمل، والطلاب، والمجتمع)، وتطوير المهارات المهنية ذات الصلة لإعداد الطلاب لحياتهم المهنية المستقبلية، وتطوير مهاراتهم الشخصية، والكفاءات المهنية، وتحسين استعداد م للعمل، وإقامة شراكة بين الجامعة ومكان العمل والطلاب، ومساعدة المشرفين للطلاب، وتقديم المشورة والنصح والتوجيه لهم، وتدريبهم على إدارة الأداء، وحل المشكلات. (Andreu Curto, Maria Carne and Helena Cobos, 2023, pp.305-306)

كما يهدف التعلم المتكامل مع العمل أيضاً إلى تحسين نتائج التعلم من خلال تعزيز التطور الشخصي والمعرفي، وتعلم الطلاب، والاستعداد للعمل، والتركيز على تجارب العمل المتكاملة للطلاب الجامعيين، وتعزيز المهارات المكتسبة، وبناء المهارات العملية والأساسية للطلاب، وتبني طرق تدريس موجهة نحو اقتصاد السوق، وتحسين التوافق مع احتياجات الصناعة، وإقامة شراكة بين الجامعة والصناعة والطلاب، وتعزيز قابلية الطلاب للتوظيف، وإعدادهم ليصبحوا مواطنين عالميين. (Isolde Lubbe and Goran Svensson, 2022 ,p.40)

مما سبق يتضح أن الهدف الأساسي للتعلم المتكامل مع العمل هو ثلبية احتياجات سوق العمل، وبناء قوة عاملة مستدامة وعالمية، وذلك من خلال نظام تعليمي ملائم وجذاب يتسم بالمرونة، والاستجابة للاحتياجات الاقتصادية والمجتمع، كما يهدف إلى إعداد الطلاب بشكل مناسب لعالم العمل، وتعزيز قابلية توظيفهم بعد التخرج، وتنمية الشراكات المتبادلة بين الجامعة ومجتمع ريادة الأعمال، وتطبيق المعرفة في بيئة قائمة على الممارسة العملية من خلال العمل بشكل تعاوني، وحل المشكلات.

رابعاً: أنواع التعلم المتكامل مع العمل:

يتضمن التعلم المتكامل مع العمل أنشطة وخبرات تعليمية داخل الحرم الجامعي، وفي مكان العمل، والتي تدمج النظرية مع الممارسة العملية في برامج التعليم الأكاديمي، وتشمل هذه الأنشطة فرص العمل والتدريب الداخلي والتدريب العملي، والتعلم القائم على المشروعات، والتعلم الخدمي، ويمثل ذلك جهداً تعاونياً من جانب الصناعة والجامعات؛ لتعزيز تعلم الطلاب من خلال تسهيل تطبيق النظرية في ممارسات الحياة الواقعية، وتعزيز الممارسة

المهنية، وتطوير الاستعداد للعمل وفقاً للمعايير التي تتوقعها الصناعة من الخريجين الجدد. (Denise Jackson, 2013, p.99)

ويشمل التعلم المتكامل مع العمل أنواعاً مختلفة من البرامج والأنشطة مثل التدريب الداخلي والتعلم التعاوني، والتعلم القائم على الصناعة، والتعلم المجتمعي، والتعلم التجريبي، والتعلم من خلال العمل، حيث يتضمن التعلم القائم على العمل العديد من الممارسات التربوية التي تزود الطلاب بالخبرة العملية كجزء من المنهج الدراسي، وممارسات قائمة على مكان العمل مثل التوظيف والتعلم التعاوني والتدريب العملي والمشاريع القائمة على الصناعة، والتلمذة الصناعية، ويتضمن أيضاً الممارسات القائمة على الجامعة مثل محاكاة التوظيف والتعلم القائم على المشروعات والتعلم القائم على حل المشكلات (Tiyamike Ngonda, Richard Nkhoma and Thabo Falayi, 2023, p.2)

العمل على النحو التالي: (Fereshteh Rouhani Samadi, 2013, pp.27-29)

(١) النوع الأول: نهج مخصص hoc approach : هو عبارة عن برنامج يتضمن محتوى دراسي مرن ومنهج ثابت، وفيه يكتسب الطالب المعرفة والمهارات في الفصول الدراسية ثم يطبقها عملياً في بيئة العمل، ويمكن هذا النوع الطالب من العثور على مكان العمل، وتطوير مهاراته الأكاديمية والمهنية.

(٢) النوع الثاني: التعلم التعاوني cooperative education : يوفر للطالب التعليم الأكاديمي والخبرة المهنية، حيث أن الوقت الذي يقضيه الطالب في مكان العمل يعتبر جزء من برنامج أكاديمي، وهو بشكل عام ترتيب تعاقدى بين أعضاء هيئة التدريس والوكالات الخارجية وأصحاب العمل مثل الشركات والمصانع، وغيرها، ويضم مكتب التعليم التعاوني موظفين بدوام كامل يساعدون الطلاب في تلبية احتياجاتهم طوال فترة وجودهم في البرنامج، ويبدأ البرنامج التعاوني عادةً بعد اكتمال وحدات معينة في المقرر الأساسي للبرنامج، أو بعد تبديل البرنامج بين العمل والدراسة.

(٣) النوع الثالث: البرامج القائمة على العمل للمنظمات work-based programmes for organizations. عبارة عن دورات تدريبية تعدها المنظمات وتطورها؛ لتلبية احتياجات

الموظفين، ويعتمد هذا النوع من التعليم على استكمال سلسلة من مخرجات التعلم التي تم الاتفاق عليها بين الطالب والجامعة وصاحب العمل، والتي من شأنها أن تعود بالنفع على جميع المشاركين، وتتميز هذه البرامج بالمرونة، وتحول المعرفة النظرية إلى المعرفة القائمة على المشكلات.

(٤) النوع الرابع: التعلم في مكان العمل workplace learning : يدرس الطلاب في هذا النوع من البرامج في مكان العمل، حيث يتم تدريس الطلاب خارج الحرم الجامعي، وتصمم هذه البرامج لتناسب احتياجات وخبرات الشركة المضيفة.

(٥) النوع الخامس: برامج التدريب the internship programme : في هذا النوع من البرامج تتم مراقبة العمل بعناية، ويتم إعطاء الطلاب أهدافاً تعليمية يجب تحقيقها خلال فترة زمنية معينة، حيث يتعلم الطلاب الهيكل التنظيمي لبيئة العمل، ويتطورون مهنيًا.

(٦) النوع السادس: التعلم الخدمي أو خدمة المجتمع Service learning or Community service : تجمع هذه البرامج بين التعلم الأكاديمي، وخدمة المجتمع، وتتيح هذه البرامج للطلاب اكتساب مهارات التفكير النقدي من خلال المشاركة في أعمال الخدمة العامة.

(٧) النوع السادس: التعلم القائم على العمل Work-based learning : هو التعلم في سياق العمل والتعلم من خلال الممارسة، ويشير إلى التعلم الذي يحدث أثناء قيام الفرد بعمله الحقيقي، قد يكون مقابل أجر وبدون أجر، ولكن يجب أن يكون عملاً حقيقياً تنتج عنه سلع وخدمات حقيقية.

يتضح مما سبق أن التعلم المتكامل مع العمل يتضمن عدة أنواع من التعلم، ومنها التعلم في مكان العمل، وهو أحد أشكال التعلم التي تمزج التعليم والتدريب المهني في المؤسسة التعليمية، ويهدف إلى تزويد الطلاب بالمعارف والخبرات والمهارات اللازمة لممارسة وتطبيق ما تعلموه داخل القاعات الدراسية في الحياة الواقعية، وضمان اتقان الطلاب للمهارات المهنية والحياتية والتكنولوجية التي يتطلع إليها سوق العمل، والتعلم التعاوني يتيح للطلاب العمل معاً لتنفيذ المهام والأنشطة المشتركة في المجموعة، ويهدف إلى تنمية مهارات الطلاب

المهنية وإعدادهم لدخول سوق العمل، والتعلم الخدمي هو شكل من أشكال التعلم القائم على الخبرة حيث تحدث عملية التعلم من خلال سلسلة من الأنشطة التي يقوم بها الطلاب مع زملائهم لتطبيق المعرفة التي تعلموها في حل المشكلات الاجتماعية والتأمل في خبراتهم باعتبارهم يبحثون لتحقيق احتياجات المجتمع المحلي وأهداف المنهج الدراسي، وبرامج التدريب هي عملية منظمة تهدف الى تنمية المعرفة والمهارات المهنية لدى الطلاب، وتطوير مهاراتهم، وذلك لتلبية احتياجات سوق العمل، والبرامج القائمة على العمل للمنظمات، وهي برامج تدريبية تعدها المنظمات لإكساب وتطوير المهارات والمعارف لدى المتعلمين.

خامساً: مهارات التعلم المتكامل مع العمل:

يساعد التعلم المتكامل مع العمل الطلاب على اكتساب العديد من المهارات التي يبحث عنها أصحاب العمل، وتمكنهم من التكيف مع تحديات ومتغيرات سوق العمل، ومجتمع ريادة الأعمال، ويمكن توضيح ذلك كما يلي: (Isolde Lubbe and Goran Svensson,2022 ,pp.42-43)

(١) المهارات الشخصية: وتشمل مهارات الاتصال الكتابي والتواصل الشفهي والعرض التقديمي، والتعامل مع الآخرين، ومهارة إدارة الأولويات والجداول الزمنية، ومهارات حل المشكلات، وإدارة المشروعات، والإبداع، والقدرة على العمل ضمن فريق، والقدرة على التكيف مع التقنيات الحديثة، ومهارات حل النزاع، والمهارات الأخلاقية، والقدرة على المثابرة نحو تحقيق الأهداف، والذكاء العاطفي، وصياغة السيرة الذاتية، والمرونة، وتطوير مهارات القراءة والكتابة الرقمية، والقدرة على التواصل بين الثقافات، والتفكير النقدي، والحلول الإبداعية، وحل المشكلات المعقدة.

(٢) المهارات الفنية والأكاديمية: القدرة على تفسير المعلومات المعقدة، وتطبيق التفكير النقدي، والقدرة على التحليل، واستخدام الأفكار المكتسبة في تطوير الخطط الاستراتيجية، والتفكير الاستراتيجي، وتطبيق المعرفة المكتسبة، والمشاركة في صنع القرار، وتطوير المهارات البحثية والعملية، والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص، والقدرة على تحمل المسؤولية.

ولقد أصبح تعزيز قابلية التوظيف للطلاب الجامعيين جزءاً لا يتجزأ من برامج الدرجة الجامعية، وأن الخريجين يجب أن يكونوا واثقين من معارفهم ومهاراتهم وقدرتهم على دخول إلى سوق العمل، وقادرين على التعبير لأصحاب العمل بقدرتهم على التكيف مع التغييرات السريعة في مجتمع ريادة الأعمال، وتعتبر برامج التعلم المتكامل مع العمل بمثابة فرصة لتوظيف الخريجين، ولها تأثير في عملية توظيفهم، وذلك بعدة طرق، وهي كما يلي:

(Denise Jackson, 2013, p.101)

١- يبني التعلم المتكامل على العمل لدى الطلاب ثقة في قدراتهم على الممارسة المهنية، وذلك من خلال قدرتهم على الاستماع وطرح الأسئلة والاستجابة للملاحظات البناءة في الوقت المناسب، والتعزيز الإيجابي.

٢- الطلاب الذين يشاركون في برامج التعلم المتكامل مع العمل لديهم تقدير أكبر لأهمية مهارات التوظيف، وفهم أفضل لمعايير المهارات المطلوبة، وقدرتهم على الأداء في مكان العمل، وتوفير لهم الفرصة لممارسة المهارات التي لا تكون متاحة لهم لممارستها خاصة في فترات الانكماش الاقتصادي، وتأمين التوظيف والتقدم الوظيفي والأجور.

٣- يساعد التعلم المتكامل مع العمل الطلاب على التطور الشخصي، وتعزيز الفهم الضمني لمتطلبات بيئة العمل والتوظيف، ودمج سياق العالم الحقيقي في التعليم الجامعي لكثير من المهن التي لا يمكن تدريسها داخل الفصل الدراسي فقط.

يتضح مما سبق أن التعلم المتكامل مع العمل يسعى إلى تطوير العديد من المهارات لدى الطلاب مثل المهارات الشخصية، والمهارات الفنية والأكاديمية، كما يسعى التعلم المتكامل مع العمل إلى توفير الفرصة للطلاب لممارسة المهارات التي تعلموها داخل قاعات الدراسة في حياتهم المهنية، وتعزيز قدرتهم على الممارسة المهنية.

سادساً: دور المعلم في دعم برامج التعلم المتكامل مع العمل:

يوجد في برامج التعلم المتكامل مع العمل نوعين من المعلمين، وهم (معلم أكاديمي ومعلم داخل مكان العمل)، حيث يقوم المعلم الأكاديمي بالعديد من الأعباء والمهام، ومنها

التنسيق مع المعلمين في مكان العمل، والأشراف على الطلاب، وتقديم الدعم لهم، وتصميم الأنشطة لدمج المعرفة المكتسبة، وتصميم عملية التكامل بين التعليم الأكاديمي والعمل، وتقييم كفاءة الطلاب في برنامج أكاديمي قائم على مكان العمل، ويوفر دليلاً على مهارات الطلاب التحليلية والتأملية، وذلك بجانب مهامهم الأكاديمية الأخرى بالمؤسسة التعليمية، ويمكن توضيح مهام المعلم الأكاديمي على النحو التالي: (Andreu Curto Reverrte, Maria

Carme peguera and Helena Cobos Rius, 2023, pp.314-315)

- ١- إظهار كفاءات تعليمية عالية من خلال أنشطة ومنهجيات التعلم.
- ٢- القدرة على فهم بيئة العمل، والقدرة على التوجيه والإرشاد.
- ٣- إجراء تقييم قائم على الكفاءة مع مراعاة التدريب في مكان العمل.
- ٤- التعرف على أهداف وكفاءات البرنامج التدريبي.
- ٥- الفهم الجيد للمناهج الدراسية، والمشاريع التكوينية، وإرشادات التدريس، والاتفاق مع معلم مكان العمل على توزيع البرنامج التدريبي، وتنفيذ مجموعة من المهام المحددة.
- ٦- فهم ثقافة الأعمال التنظيمية، ومعرفة الملامح المهنية للمنظمات الشريكة، والاطلاع على الأدوار والوظائف المتعلقة بالمهن العالمية، والتغير في المهن والوظائف.
- ٧- ربط المعرفة النظرية بالمنطق الداخلي للمنظمات، وتحقيق التكامل بين التعلم والتدريب، وذلك لخلق تجربة متكاملة، وخلق فرص التواصل وتبادل الخبرات بين الطلاب.

- ٨- تقديم الدعم للطلاب، والأشراف على تدريبهم بشكل صحيح، وتوجيههم.
 - ٩- تصميم التقييم مع مراعاة الخبرة في مكان العمل.
- وبالنسبة للمعلم الخاص بمكان العمل يقوم أيضاً بالعديد من المهام؛ لمساعدة الطلاب، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي: (Andreu Curto Reverrte, Maria

Carme peguera and Helena Cobos Rius, 2023,p.317)

١. الموازنة بين الكفاءات المتعلقة بمكان العمل والكفاءات الأكاديمية.

٢. معرفة وفهم الكفاءات المهنية التي يجب على الطلاب المتدربين اكتسابها بالبرنامج التدريبي.
 ٣. الاتفاق مع المعلم الأكاديمي على الأنشطة المهنية وتوقيتها، وكيفية تنفيذ المهام المحددة داخل مكان العمل.
 ٤. العمل كمرجع مهني للطلاب المتدربين، ومعرفة المهنة بعمق، والاطلاع الدائم على الرؤية المستقبلية للمهنة، والتطور المحتمل داخل مكان العمل.
 ٥. دمج المعرفة والاستراتيجيات والموارد المكتسبة في التدريب المستمر في أداء الطلاب المتدربين داخل مكان العمل.
 ٦. تحديد نقاط القوة واقتراحات التحسين في التدريب المستمر في أداء الطلاب المتدربين داخل مكان العمل.
 ٧. تعزيز التعلم، والثقة بالنفس والاستقلالية، وتقديم التوجيه والإرشاد للطلاب المتدربين.
 ٨. الإشراف على النشاط المهني للطلاب المتدرب داخل مكان العمل وتحسينه.
 ٩. تقييم التقدم التعليمي للطلاب المتدرب داخل مكان العمل بالتنسيق مع المعلم الأكاديمي.
 ١٠. يستخدم أدوات تقييم محددة مثل: المشاركة والأخلاق والالتزام ببرنامج التعلم المتكامل مع العمل، الاتصالات، التعاطف، نقل المعرفة، المرجع الأخلاقي والمعنوي).
- يتضح مما سبق أن التعلم المتكامل مع العمل يحتاج إلى معلم أكاديمي يكسب الطلاب والمهارات والمعارف الأكاديمية، ويقوم بتدريس المعارف النظرية لهم، ومعلم في مكان العمل يكسبهم المهارات المهنية، ويساعدهم في تطبيق المعارف النظرية على أرض الواقع، ويجعلهم قادرين على مواجهة سوق العمل، وعلى دراية بمتطلبات مجتمع ريادة الأعمال، حيث يكمل كل منهما عمل الآخر، ويتفق الأثنان على البرنامج التدريبي، والأنشطة، وكيفية تنفيذ ذلك، والتوقيت، والمهام المطلوبة من الطلاب إنجازها، ويكونوا على تواصل دائم لتقديم الدعم والتوجيه والإرشاد للطلاب.

سابعاً: إعداد برامج التعلم المتكامل مع العمل:

من المهم أن ندرك أنه يمكن أن يتم تنظيم برامج التعلم المتكامل مع العمل بطرق مختلفة اعتماداً على عدة عوامل مثل متطلبات المنهج الدراسي، وموارد صاحب العمل، والعوامل اللوجستية مثل المسافة بين مكان العمل ومنازل الطلاب أو الكلية وغيرها (Naren Vassan, 2014, p.3)، وتشمل برامج التعلم المتكامل مع العمل عدة خطوات، ويمكن توضيحها على

النحو التالي: (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢، ص ص ١٣-٣٠)

(١) تخطيط برنامج تدريبي للتعلم المتكامل مع العمل.

يتم اتباع الخطوات التالية لتخطيط برنامج تدريبي للتعلم المتكامل مع العمل، وهي كما يلي:

- تحديد المهن المستهدفة المطلوبة في سوق العمل، والفجوات في المهارات.

- وضع معايير الكفاية المهنية، أو استخدام المعايير القائمة.

- اختيار المؤسسات وأصحاب العمل المشاركين.

- توقيع اتفاقية التعلم المتكامل مع العمل.

- تشكيل فريق العمل التقني المهتم بالتعلم المتكامل مع العمل.

(٢) وضع برامج تدريبية للتعلم المتكامل مع العمل.

يتضمن وضع برامج التدريب للتعلم المتكامل مع العمل الأنشطة التالية:

- تحديد عمليات تشغيل برنامج التدريب للتعلم المتكامل مع العمل.

- تحليل عمليات التشغيل.

- وضع ملف برنامج التعلم المتكامل مع العمل.

(٣) تنظيم برامج تدريبية للتعلم المتكامل مع العمل.

ويتألف تنظيم برامج التعلم المتكامل مع العمل من الأنشطة التالية:

- جذب الطلاب وتشغيلهم.

- وضع خطط للتدريب.

- استحداث أدوات للتتبع والمتابعة والتقييم.

- تدريب أعضاء فريق العمل المهتم بالتعلم المتكامل مع العمل.

(٤) تنفيذ ومتابعة برامج التدريب للتعلم المتكامل مع العمل.

يتضمن تنفيذ ومتابعة برامج التدريب للتعلم المتكامل مع العمل الأنشطة التالية:

- تقديم التدريب الأساسي داخل وخارج العمل.

- تنفيذ أساليب التدريب للتعلم المتكامل مع العمل.

- متابعة تنفيذ التعلم المتكامل مع العمل.

- إجراء التقييمات النهائية.

(٥) تقييم برامج التدريب للتعلم المتكامل مع العمل.

يقوم منسفو التعلم المتكامل مع العمل بوضع أدوات تقييم لتعرف على مدى اكتساب

الطلاب للمعارف المهنية، والمهارات العامة والأساسية للحياة والعمل، ومدى تقدمهم في عملية

التعلم، وتحديد نقاط الضعف والقوة والتحسينات والإجراءات التي يتعين تطبيقها عند تكرار

البرنامج في المستقبل.

يتضح مما سبق أن التعلم المتكامل مع العمل يمر بعدة خطوات، وتبدأ هذه الخطوات

بعملية التخطيط لبرنامج التعلم المتكامل مع العمل، وتشمل هذه العملية تحديد المهن التي

يحتاجها سوق العمل، واختيار أصحاب العمل، وتوقيع اتفاقية معهم، وتشكيل الفريق الخاص

بالبرنامج، ثم وضع برامج تدريبية خاصة بالتعلم المتكامل مع العمل، وتدريب جميع أعضاء

فريق برنامج التعلم المتكامل مع العمل، ووضع خطط التدريب، يلي ذلك خطوة تنفيذ ومتابعة

برامج التدريب للتعلم المتكامل مع العمل، وتضمن آخر خطوة تقييم برامج التدريب للتعلم

المتكامل مع العمل، وذلك لتحديد نقاط الضعف ونقاط القوة والتحسينات التي يحتاج لها

البرنامج في المستقبل.

ثامناً: مراحل التعلم المتكامل مع العمل:

تتضمن مراحل التعلم المتكامل مع العمل ما يلي: (Zamandaba Cynthia Hlubi,

2018, pp.13-20)

(١) الخبرة الملموسة Concrete Experience: وهي التعلم بالممارسة أو الخبرة العملية،

ويجب أن تشمل التنظيم والمشاركة في تجربة جديدة، وتوجد مجموعة من الأنشطة التي تدعم

الخبرة الملموسة مثل فريق البناء، والمشاركة في حل المشكلات، وعروض العمل والتفاعل مع العملاء والانخراط في مشاريع العمل، ولكي يستفيد الطلاب من برنامج التعلم المتكامل مع العمل لابد أن يشاركوا في هذه الأنشطة، ويمكن توضيحها على النحو التالي:

أ- فريق البناء Team Building: تعد أنشطة بناء الفريق طريقة ممتعة لإشراك الطلاب في التعلم الهادف، وبناء الفريق هو القدرة على جمع الأشخاص المناسبين والعمل معاً لتحقيق هدف مشترك، ويؤدي بناء الفريق دوراً كبيراً في بناء الثقة، وزيادة الإنتاجية، وتبادل الأفكار والمعرفة، وتنمية مهارات حل المشكلات، وتحسين التواصل بين أفراد الفريق.

ب- المشاركة في حل المشكلات Involvement in Problem- Solving: عندما يتعرض الطالب لمشاكل الحياة الواقعية في الصناعة؛ فإنه يعزز عملية التعلم لديهم.

ج- عروض العمل Work Presentation: يمكن أن يكون عرض العمل رسمي أو غير رسمي، حيث يوفر للطلاب الفرصة للتفكير في تجاربهم والتعبير عن عملهم، ويمكن للطلاب القيام بالعرض التقديمي بشكل فردي أو جماعي.

(٢) الملاحظة التأملية Reflective observation: تطوير الملاحظات حول تجربة الفرد، وتقديم التغذية الراجعة، وتهدف إلى تعزيز التعلم مدى الحياة والممارسة المهنية في التعليم العالي، وتوجد مجموعة من الأنشطة التي تدعم التأمل مثل توجيه المشرف أو المرشد، وكتابة التقرير، وجلسات ردود الأفعال، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

أ- كتابة التقرير Report Writing: هو شكل من أشكال التقييم يطلب من الطلاب كتابة تقرير عن تجربتهم في العمل، ويتم تقييم هذه التقارير من قبل مشرف مكان العمل، كما يطلب من مشرفين مكان العمل كتابة تقرير عن الطلاب.

ب- استكمال السجل/ المجلة Completion of Logbook or Journal: عبارة عن وثيقة مكتوبة يسجل فيها الطلاب خبراتهم في مكان العمل، والأحداث والأنشطة التي يقومون بها بشكل يومي، ويتم توقيعها من قبل المشرفين.

ج- توجيه المشرف أو المرشد Supervisor or Mentor Guidance: تعتبر إرشادات المشرفين الأكاديميين ومشرفين مكان العمل من أهم أجزاء التعلم المتكامل مع العمل، وتطلب

الجامعة من أصحاب العمل توفير مرشدين أكفاء ولديهم الخبرة والمؤهلات اللازمة لتدريب الطلاب والإشراف عليهم.

د- جلسات التغذية الراجعة Feedback Sessions: تهدف هذه الجلسات إلى السماح للطلاب بالتفكير في تجاربهم، والتعلم من بعضهم البعض.

(٣) التصور المجرد Abstract conceptualisation: هو عملية اكتساب المعرفة، وتقديم النظريات والحقائق، وتنمية التفكير النقدي، وتتضمن مجموعة من الأنشطة، ومنها التفكير والتعلم من التجربة Reflection and Learning from Experience: يدعم التفكير والتعلم من خلال التجربة تعلم الطلاب، ويجب أن يكون الطلاب قادرين على تقييم خبراتهم التعليمية، والتخطيط لتعلمهم المستمر.

(٤) التجريب النشط Active experimentation : تجربة ما تعلمه الطلاب، واستخدام النظريات وحل المشكلات أو اتخاذ القرارات؛ ليتم التعلم، والتعلم المتكامل مع العمل يربط الطلاب بالتجربة النشطة من خلال تطبيق تجاربهم في حياتهم اليومية.

ينضح مما سبق أن مراحل التعلم المتكامل مع العمل تتضمن الخبرة الملموسة، وتتضمن فريق البناء والمشاركة وعروض العمل، والملاحظة التأملية، وتتضمن كتابة التقرير وتوجيه المرشد وجلسات التغذية الراجعة، والتصور المجرد، والتجريب النشط.

تاسعاً: الشراكة في برامج التعلم المتكامل مع العمل:

تعتمد برامج التعلم المتكامل مع العمل على العلاقة الثلاثية بين الطالب والجامعة والمكان العمل أو المجتمع، حيث تعد الشراكة بين الصناعة والجامعة أمر بالغ الأهمية، وذلك لتحسين فرص توظيف الخريجين، وزيادة الإنتاجية الاقتصادية وريادة الأعمال، وتحقيق التنمية الشاملة، كما ان التعاون بين أصحاب المصلحة والمجتمع والجامعة والطلاب يمكن الطلاب من تطوير مهارات التوظيف، وتطبيق المعرفة، وإشراكهم في تجارب حقيقية، وتطوير قدراتهم على النجاح في مكان العمل، و تطوير قدرتهم على التواصل، والقدرة على العمل في إطار فريق، والقدرة على حل المشكلات، وإتقان المهام الخاصة، وتنمية شعورهم بالكفاءة الذاتية، والتطور المهني والشخصي. (Gabrielle A. Lloyd Et.al, 2022, p.810)

الخطوة الثالثة: ملامح التعلم المتكامل مع العمل في أستراليا

ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

أولاً: نشأة التعلم المتكامل مع العمل وتطوره في أستراليا:

تعرض قطاع التعليم العالي الأسترالي لضغوط متزايدة من الحكومة والصناعة والمجتمع، وذلك لإثبات قدرته على الاستجابة لنقص المهارات ومتطلبات القوى العاملة المتخصصة، والخريجين الجاهزين للعمل وللتعاون الاقتصادي والتنمية، ومطالبة الجامعات بالجمع بين النظرية والتطبيق في درجات البكالوريوس والدراسات العليا لإنتاج خريجين جاهزين للعمل، وإعداد خريجين ذوي معرفة ومهارة مهنية عالية. (Queensland University of Technology, Griffith University and Swinburne University of Technology, 2009,p.3)

ولقد قامت الجامعات الأسترالية بالاستجابة لمطالب الحكومة والصناعة، وذلك من خلال التركيز على إنتاج قوى عاملة مختصة وأكثر مهارة، وتحسين نتائج الخريجين، حيث قامت وزارة الصناعة والابتكار ووزارة التعليم العالي والبحث العملي بإعداد تقرير لتحديد مهارات التوظيف في المستقبل والمعروف باسم إطار مهارات التوظيف the Employability Skills Framework (ESF) عام ٢٠٠٢م، وأوضح هذا التقرير المهارات والسمات اللازمة للقوى العاملة للمشاركة والنجاح في سوق العمل، وضرورة دمج مهارات التوظيف في المناهج التعليمية، وتم تقديم نهجاً فريداً لقابلية التوظيف، والمهارات التي يمكن تعلمها، والتخطيط لتنفيذ المناهج الدراسية، وتحديد المهارات في ثلاثة مجموعات، وهي إدارة وتحديد الحياة المهنية والعملية والتنقل إلى عالم العمل والأدوار والبروتوكولات والحقوق، والتفاعل والتواصل مع الآخرين وتقدير التنوع، والتخطيط والتنظيم واتخاذ القرار وحل المشكلات والابداع والابتكار وإنجاز العمل، ولتحقيق ذلك قامت مؤسسات التعليم العالي بأستراليا بالاعتماد على برامج التعلم المتكامل مع العمل. (Maria Doolan Et.al,2019,p.92)

وفي عام ٢٠٠٣م تم تعديل قانون دعم التعليم العالي، والذي فرض مطالب على الجامعات الراغبة في الحصول على التمويل من خلال برنامج منح الكومنولث، وتشمل هذه

المطالب برامج الخبرة العملية للطلاب التي تساهم في إنتاج الخريجين التي يطلبها أصحاب العمل والمهن، وذلك تزامناً مع تقرير مجلس التعاون في مجال الأعمال والصناعة والتعليم العالي، والذي يقترح آلية لتطوير سمات الخريجين ومهارات التوظيف، ومن هنا تم الاعتراف بمكان العمل باعتباره بيئة تعليمية فريدة وقيمة للطلاب، وقامت العديد من المؤسسات بأستراليا بزيادة التركيز على مناهج التعلم المتكامل مع العمل، وإدراج أهداف التعلم المتكامل مع العمل في البرامج المؤسسية، ودعم برامج التعلم المتكامل مع العمل على المستوى الاستراتيجي للجامعات باعتبارها نهجاً للتعليم والتعلم لديه القدرة على توفير تجربة تعليمية نشطة للطلاب مما يساهم في مشاركتهم في التعلم، واستجابة الصناعة لتقديم مجموعة متنوعة من تجارب التعلم المتكامل مع العمل، وفي عام ٢٠٠٦م تم إنشاء شبكة التعليم التعاوني الأسترالية The Australian Collaboration Education Network؛ لسد الحاجة إلى شبكة داعمة من الموظفين، وتركز الشبكة على برامج التعلم المتكامل مع العمل، والارتباط بالرابطة العالمية للتعليم التعاوني The World Association of Collaboration Education، والتركيز على المعايير الدولية للجامعات بتخريج خريجين عالميين. (Queensland University of Technology, Griffith University and Swinburne University of Technology, 2009, p.3)

وعلى مدى السنوات القليلة الماضية قامت أستراليا بالتركيز على تطوير التعلم المتكامل مع العمل في قطاع التعليم العالي، وتعزيز ذلك من خلال تقارير مختلفة مثل غرفة التجارة والصناعة الأسترالية Australian Chamber of Commerce and Industry and Business، ومجلس الأعمال الأسترالي Council of Australia، والرابطة الوطنية للخدمات الاستشارية لوظائف الخريجين في أستراليا National Association of Graduate Careers Advisory Services Australia، والتي بحثت في العلاقات بين تعلم الطلاب والمهارات المطلوبة لمكان العمل، ولقد استجابات العديد من الجامعات الأسترالية، وقامت بإشراك الطلاب في مكان العمل. (Merrelyn Bates, 2010, p.) ويهدف التعلم المتكامل مع العمل بالجامعات الأسترالية إلى ما يلي:

- تحقيق الموازنة بين البرامج الأكاديمية وبين الصناعة والاقتصاد.
- توفير الفرصة للطلاب لاختبار المعرفة النظرية التي تعلموها في الجامعة، ووضعها موضع التنفيذ في العالم المهني الحقيقي.
- توسيع المعرفة المكتسبة في البيئات الجامعية.
- دمج خبرات التعلم المتكامل مع العمل في المناهج الدراسية.
- تطوير خريجين يتمتعون بمهارات التعلم مدى الحياة، وتدريبهم على الأدوات والتقنيات المعاصرة المستخدمة في بيئات الشركات والصناعة، وبناء شركات صناعية.
- المساهمة في زيادة الإنتاجية والازدهار.
- تنمية العلاقات وزيادة الاتصال بين الجامعات وشركاء الصناعة.
- يزود الطلاب بمهارات التوظيف التي تهدف إلى زيادة احتمالية التوظيف على المدى البعيد.
- حصول الطلاب على فرص لتطوير المعرفة والفهم لآفاق التوظيف المستقبلية ومهارات القوى العاملة.
- تطوير شراكات هادفة مع الطلاب والصناعة والمجتمع، وتتبع تقدم الخريجين وتحديد الخيارات المهنية للخريجين. (Chris J Pilgrim and Tony Koppi, 2012, pp.25-26)

ثانياً: أنواع التعلم المتكامل مع العمل في الجامعات الأسترالية:

صنفت الجامعات الأسترالية التعلم المتكامل مع العمل في أربع فئات بناءً على مقدار التعلم المتكامل مع العمل وخبرة العمل في الصناعة داخل الموضوع أو الوحدة الدراسية، وتشمل ما يلي: وحدة/ موضوع تم تطويره بالكامل ليشمل أنشطة التعلم المتكامل مع العمل، وحدة/ موضوع يشمل ٥٠% أو أكثر من عبء العمل في أنشطة التعلم المتكامل مع العمل، وحدة/ موضوع مخصص جزء من أنشطة التعلم المتكامل مع العمل أقل من ٥٠%، وأنشطة التعلم المتكامل مع العمل خارج الوحدة/الموضوع، وقامت جامعة ولونجونج University of

Wollongong بتطوير إطار لتصنيف مناهج التعلم المتكامل مع العمل، ويعد بمثابة نهج على مستوى الجامعة لتطوير ورسم الخرائط وإعداد تقارير عن التعلم المتكامل مع العمل، ويتم تنظيمه وفقاً لممارسات تعلم الطلاب، ويحتوي هذا الإطار على أربعة تصنيفات للمناهج، وتستخدم هذه التصنيفات للتدرج في زيادة المشاركة في ممارسات العمل، وتعزيز الخبرات، ويمكن توضيحهم على النحو التالي:-(Gabrielle A. Lloyd Et.al, 2022,pp.811-812)

- ١- التأسيسية WIL foundational : يتعلم الطلاب عن العمل، ومع ذلك لا يشاركون بشكل مباشر في العمل.
- ٢- المضمنة Embedded WIL: تجارب صغيرة قائمة على العمل أو المحاكاة داخل الموضوع.
- ٣- التطبيقية Applied WIL: مشاريع العالم الحقيقي أو تجارب مكان العمل التي تتناول موضوعاً ما.
- ٤- الاحترافية professional WIL: تجارب احترافية في مكان العمل.

ويوجد نوعان رئيسيان من برامج التعلم المتكامل مع العمل، وهم **النوع الأول**: يوفر للطلاب تجربة عمل تشكل جزءاً من درجة الطالب، حيث يحصل الطالب على درجة أكاديمية عند الانتهاء من البرنامج، **والنوع الثاني**: هو برنامج غير رسمي يعرف الطلاب على واقع الحياة والعمل، ولا يحصل الطالب على الاعتماد الأكاديمي لهذا النوع من البرامج، ويهدف كلا النوعين إلى من البرامج إلى ربط الدراسات النظرية بالتطبيق العملي للتوظيف، ومن أمثلة الجامعات الأسترالية التي تستخدم التعلم المتكامل مع العمل كلية العلوم البيئية والإدارة **بجامعة ساوثرن كروس Southern Cross University**، وتقدم الكلية درجة البكالوريوس في العلوم التطبيقية في العديد من التخصصات مثل الإدارة الساحلية، وإدارة الموارد البيئية، وإدارة مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية، وبدأت الكلية في استخدام برامج التعلم المتكامل مع العمل عام ١٩٩٧م، وذلك استجابة لطلبات الطلاب، ويعتبر هذه البرامج من أهم المواد الاختيارية للطلاب، ويستطيع

الطلاب إكمال الموضوعات الخاصة بالتعلم المتكامل مع العمل في العطلة الصيفية أو في أي وقت من العام بدوام جزئي، ويجب على الطالب إكمال طلب مكتوب، وإجراء مقابلة للحصول على الوظيفة، وإكمال ثمانية أسابيع من الخبرة العملية بدوام كامل، وإكمال تقرير مكون من ١٠٠٠ كلمة عن حياتهم، ويقوم المشرف التنظيمي بإكمال التقييم الكتابي للطالب، ويقوم موظفو الجامعة بالاتصال بجميع الطلاب والمشرفين مرة واحدة على الأقل خلال فترة التوظيف، وبعد الانتهاء من موضوعات التعلم المتكامل مع العمل يكون لدى الطلاب القدرة على فهم ممارسات مكان العمل، كما يحصل الطلاب على ساعات معتمدة تعادل مادة اختيارية واحدة، وتوفر كلية علم الجريمة والعدالة الجنائية بجامعة جريفيث **Griffith University** للطلاب درجة واسعة من العلوم الاجتماعية الليبرالية التي تمنح الطلاب فهماً للأطر التشريعية والعدالة الاجتماعية وعمليات الخدمة الإنسانية، وتقدم الكلية مادة التعلم المتكامل مع العمل لطلاب السنة النهائية وتسمى التنسيب الميداني، وهذا الموضوع موضوع اختياري ضمن بكالوريوس الآداب في علم الجريمة والعدالة الجنائية، وهو مادة إلزامية للطلاب المسجلين في درجة البكالوريوس المزدوجة في العلوم السلوكية، ولإنهاء هذه المادة بنجاح يجب على الطلاب إكمال ١٠٠ ساعة من العمل غير مدفوع الأجر خلال الفصل الدراسي، كما يجب على الطلاب أيضاً حضور ورش العمل الإلزامية، ويشمل التقييم حضور الطلاب، والمشاركة، وتقرير المشرف، وتقرير مكتوب من الطلاب والتي تعكس بشكل نقدي تجاربهم، ويقوم كل طالب بالتشاور مع مشرفه في مكان العمل بوضع خطة تعليمية، ويتم تصميمها لتلبية احتياجات الطلاب الفردية، والتعبير عن أفكارهم. (Lyndel Bates, 2005, pp6-9)

وتقدم الجامعات الأسترالية أنواع التعلم المتكامل مع العمل عبر مجموعة من المجالات والأنشطة، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي: (The Commonwealth Department of Education and Training's, 2018, pp.10-11)

١- الاستشارات الطلابية *Student consultancy* : في هذا النوع يتم توسط الطلاب من قبل جامعتهم للتشاور مع المنظمات حول القضايا الاجتماعية والاقتصادية

والتجارية، ومن امثلة الجامعات الأسترالية التي تقدم هذا النوع جامعة مردوخ Murdoch University حيث تقدم الجامعة شركة استشارية طلابية تعمل بكامل طاقتها، وتهتم بالفنون الإبداعية والاتصالات، وتتيح للطلاب العمل بشكل تعاوني في مشاريع لعملاء حقيقيين، وتتراوح المشاريع من تطوير استراتيجية حملة التواصل الاجتماعي إلى بناء خطة تحسين محرك البحث.

٢- التدريب الافتراضي Virtual internships: هو المكان الذي يعمل فيه الطلاب عن بعد في مشروع ما، ويتواصلون مع فرقهم من خلال التكنولوجيا، ويوفر ذلك للطلاب العمل مع الشركات الناشئة والشركات متعددة الجنسيات، وتقدم جامعة أديلايد The University of Adelaide للطلاب تدريباً افتراضياً، حيث مع الشركات الناشئة والشركات متعددة الجنسيات التي تعمل عبر الحدود، ويتم دعم الطلاب من قبل مضيف ومشرف أكاديمي، ويستخدمون التكنولوجيا مثل Skype, Zoom, Wechat للتواصل ومشاركة المعلومات مع فريقهم والمشرف المضيف.

٣- مشاريع مخصصة للعملاء من شركات متعددة لمجموعات متعددة التخصصات من الطلاب Multi-company client-assigned projects for multi-disciplinary groups of students: في هذا النوع تتعاون الجامعات مع فرق طلابية متعددة التخصصات ومع شركاء صناعيين أستراليين وعالميين رائدين لتصميم حلول لإصحاب العمل، ولقد قامت مبادرة فريق صناعة موناش The Monash Industry Team بالتعاون مع فرق طلابية متعددة التخصصات من جامعة موناش Monash University ومع شركاء صناعيين أستراليين وعالميين، وتعمل موناش وشريك الصناعة معاً لتحديد متطلبات المشروع والفريق المطلوب؛ مما يضمن تعرض الطلاب لفرص التعلم ذات الصلة طوال مدة التجربة، ويستضيف شركاء الصناعة فرقاً يصل عددها إلى أربعة طلاب للقيام بمشروع محدد على مدار ١٢ اسبوعاً.

- ٤- جلب الصناعة إلى الحرم الجامعي والحرم الجامعي إلى الصناعة Bringing industry to campus and campus to industry: في هذا النوع تنشئ الجامعات مكاتب ومجمعات تكنولوجية للشركات، والعكس؛ لتمكين الطلاب من المشاركة في برامج التعلم المتكامل مع العمل، حيث قامت جامعة RMIT University بالتعاون من ABC News لإعادة اطلاق الخدمة الإخبارية الحائزة على جوائز Fact Check ، ويكون مقرها في منطقة الإعلام الحديثة بالجامعة، ويتم توجيه الطلاب من جميع التخصصات للعمل بها، ويتم توجيههم والأشراف عليهم من قبل الموظفين والأكاديميين ذوي الخبرة في الصناعة، وتمكين الطلاب من الحصول على تجربة حقيقية للصحافة دون الحاجة للخروج من الجامعة.
- ٥- مشاركة الجامعة في الفعاليات المحلية والدولية University involvement in local and international events: في هذا النوع تتعاون الجامعة من منظمة رياضية او مهرجانية لتزويد الطلاب بفرصة عمل في حدث رفيع المستوى، وتتمتع جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا Queensland University of Technology بشراكة طويلة الأمد مع رولاند Rowland ، وهي وكالة اتصالات ورقمية وإبداعية، ويعمل الطلاب مع رولاند لتقديم المشورة في مجال الاتصالات، والترويج للأحداث المميزة، وجمع الأموال لدعم الأشخاص في المجتمع الذين يعانون من التشرد أو المعرضين لخطر التشرد.
- ٦- تحديات الابتكار في الصناعة Industry innovation challenges: في هذا النوع توفر الصناعة نفس التحدي لمجموعات مختلفة من الطلاب داخل الجامعة للتنافس على أفضل الحلول، وتقدم جامعة لاتروب La Trobe University تحدياً للابتكار في الصناعة حيث يتنافس الطلاب في جميع أنحاء الجامعة لتقديم أفضل الحلول، ويتم توجيه كل فريق من قبل مرشد، ويبلغ التحدي ذروته عندما يقوم كل فريق بعرض حل التحدي الخاص به على شريك الصناعة.

٧- التعلم المتكامل مع العمل متعدد الجامعات Multi-university WIL: في هذا النوع تتعاون العديد من الجامعات مع منظمات كبيرة، والحكومات المحلية وحكومات الولاية لتقديم التدريب الداخلي أو مشاريع الطلاب، حيث يقوم طلاب من ١٣ جامعة استرالية بالعمل مع منظمة The Big Idea ، وهي مؤسسة اجتماعية رائدة، وتقوم بتطوير حلول لمساعدة الأشخاص المشردين والمهمشين والمحرومين على تغيير حياتهم بشكل أفضل.

٨- الموضوعات التي ينظمها طرف ثالث Placements organised by a third party: في هذا النوع يقوم مزود خارجي بتنظيم التدريب الداخلي والموضوعات المعترف بها من قبل الجامعة.

ثالثاً: الشراكة في برامج التعلم المتكامل مع العمل في الجامعات الأسترالية:

قامت وزارة التعليم العالي بأستراليا بوضع الاستراتيجية الوطنية للتعلم المتكامل مع العمل، وذلك لزيادة فرص المشاركة في برامج التعلم المتكامل مع العمل، ودعم الشراكة بين الطلاب وأصحاب العمل والجامعة والاقتصاد، وتعد الشراكات وإدارة الاتصالات والعلاقات أمر بالغ الأهمية في التعلم المتكامل مع العمل، وتتحقق الشراكات من خلال الرؤية المشتركة والاحترام المتبادل والالتزام والتعاون والثقة والتنسيق والممارسات التكيفية والتعلم المشترك، حيث تستثمر العديد من الجامعات الأسترالية في تطوير آليات الاتصال؛ فلقد قامت جامعة كيرتن Curtin University بتطوير خد اتصال لنشر معلومات التعلم المتكامل مع العمل في جميع أنحاء الجامعة وبين مضيبي الجامعة وشركائها، ويشمل ذلك الاتصالات المكتوبة والإلكترونية حول متطلبات إعداد التقارير وتحديثات التقدم، بالإضافة إلى نشرة إخبارية إلكترونية بعنوان GoodWIL Newsletter، وإنشاء صفحة للتعلم المتكامل مع العمل على صفحة الجامعة. (Michael Wilson, 2016,p.25)

وتتعامل الجامعات الأسترالية مع أصحاب المصلحة في الصناعة والمجتمع بطرق مختلفة بدءاً من الترتيبات العرضية المخصصة مثل المشاريع التي قد تستمر طوال مدة الفصل الدراسي إلى الشراكات طويلة الأمد القائمة على العقود والاتفاقيات الرسمية التي

توضح أدوار ومسؤوليات أصحاب المصلحة والترتيبات الإشرافية والملكية الفكرية والتفاصيل المالية والتأمينية، وتعتبر الاتفاقيات آلية مهمة لإدارة المخاطر المحتملة المرتبطة بالتعلم المتكامل مع العمل، وتقوم بعض الجامعات باستثمار موارد كبيرة في تطوير الأنظمة والعمليات والاستراتيجيات من أجل حماية المؤسسة وشركائها والمجتمع من مجموعة المخاطر مثل السمعة والصحة والسلامة المهنية، كما يعد الإشراف الجيد على الطلاب سواء من المنظمة الشريكة أو الجامعة من الجوانب المهمة في التعلم المتكامل مع العمل، وتختلف الترتيبات الإشرافية اعتماداً على عدة عوامل مثل طبيعة النشاط ورغبة الأفراد المكلفين بالإشراف على الطلاب داخل مكان العمل، وموقع المشرفين والتقاليد التأديبية، وقد يكون للمشرفين في مكان العمل دور مزدوج كمرشد ومقيم لأداء الطلاب خاصة في المهن التي تتطلب الكفاءة للدخول في الممارسات المهنية، أو قد يتم تقسيم الدور بين الأكاديمي داخل الحرم الجامعي والمشرف في مكان العمل. (Michael Wilson, 2016, p.25)

ولقد تبنت جامعة ماكواري Macquarie University نهجاً لتخطيط الشراكة وتطويرها مع جميع الشركاء (الشركات والمنظمات غير الهادفة للربح والقطاعات الحكومية والمجتمعية) عبر قاعدة بيانات متكاملة بين المؤسسات، كما انشأت الجامعة شراكة مع منظمة المتطوعين الاستراليين الدولية Australian Volunteers International ، وهي منظمة غير ربحية تشارك في توظيف المهنيين المهرة للقيام بالعمل التطوعي مع المنظمات في العالم النامي، وفي المراحل الأولى للبرنامج ساعدت الجامعة في إنشاء بروتوكولات، وأطر المخاطرة واختيار الشركاء من داخل الدولة وتقييمهم، وتقوم أيضاً ببرامج الدخول والخروج والإدارة والدعم في مواقع الطلاب، وتتم إدارة العلاقات التعاونية مركزياً أو من خلال أعضاء هيئة التدريس، وترتكز العلاقات على مبادئ المعاملة بالمثل والمنفعة المتبادلة، كما قامت جامت كوينزلاند للتكنولوجيا بعمل برنامج شراكة مع شركة CEED لتوفير تجارب التعلم المتكامل مع العمل لطلابها، وربطهم المشاريع القائمة داخل الشركة، وتوفير المنح الدراسية للطلاب والتأمينات والملكية الفكرية، والتوظيف العملي، وهو عبارة عن برنامج صناعي يربط الطلاب بالمشاريع القائمة بالشركة، ويمكن للطلاب إكمال هذه المشاريع كجزء من الدورات

الدراسية في السنة النهائية في المرحلة الجامعية أو الماجستير. (Michael Wilson, 2016,p.26)

ويوجد تنوع في الشراكات بين الجامعات الأسترالية وأصحاب العمل، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي: (The Commonwealth Department of Education and Training's, 2018, pp.9-10)

١- شراكات طويلة الأمد بين الجامعة ومؤسسة كبرى على المستوى المحلي: وتشمل المنظمات التي تتعاون معها الجامعات مثل الشركات المصرفية وشركات التكنولوجيا والأندية الرياضية الكبرى، ومن أمثلة هذه الجامعات جامعة فكتوريا Victoria University التي بدأت بشراكة مع فريق Western Bulldogs في الثمانينيات، وتضم الآن فريق الدوري النسائي AFL، وفريق VFL، وتشمل هذه الشراكة مشاريع بحثية تعاونية، وفرص التعلم في مكان العمل للطلاب، وتعيينات مشتركة للموظفين والتطوير المهني.

٢- شراكات بين الجامعة ومنظمة كبرى على المستوى الدولي: وتشمل المنظمات التي تتعاون معها الجامعة مثل الشركات المصرفية وشركات التكنولوجيا والشركات الاستشارية، ومن أمثلة هذه الجامعات جامعة سوينبورن للتكنولوجيا Swinburne University of Technology، حيث قامت الجامعة بشراكة مع شركة Siemens إلى إنشاء أول مركز للعرض والتطبيق في أستراليا يسمى Mindsphere والذي يمكن الطلاب والأكاديميين وشركاء الصناعة من التعاون والمشاركة في إنشاء مشاريع محلية وعالمية.

٣- شراكات الجامعة مع المنظمات غير الحكومية المحلية والمنظمات غير الربحية والجمعيات الخيرية، حيث قامت جامعة غرب استراليا The University of Western Australia بتقديم دورات تدريبية لطلاب المرحلة الجامعية وطلاب الدراسات العليا مع المنظمات غير الهادفة للربح والمنظمات المجتمعية والحكومية محلياً

وإقليمياً وعالمياً، ويهدف ذلك إلى بناء قدرات الأجيال القادمة لتعزيز مواطنين مشاركين اجتماعياً.

٤- شراكات الجامعة مع المنظمات غير الحكومية الدولية والمنظمات غير الربحية والجمعيات الخيرية من أجل التوظيف أو المشاريع أو العمل الميداني الذي يساهم في أجندة المساعدات الأسترالية، حيث قامت جامعة نوتردام أستراليا University of Notre Dame Australia بالتعاون مع الجامعات الخيرية لتوفير الخدمات الصحية الأساسية لسكان بلدة ريفية في الفلبين، حيث يدير الطلاب عيادات طبية، ويقدمون دروس التنقيف الصحي، والفحص الصحي للمرأة، وعيادات العيون، والرعاية للأسنان.

٥- شراكات الجامعة مع الحكومة المحلية أو الفيدرالية أو الدولية: ويقوم الطلاب بإجراء وظائف على مختلف المستويات بما في ذلك الإدارات الحكومية الأسترالية ومكاتب النواب والسفارات والكونغرس، وتسمح الشراكة بين مجلس نوسا شاير The Noosa Shire Council وجامعة صن شاين The University of the Sunshine Coast للطلاب بتنفيذ مشروع متعلق بالبيئة، وتشمل عدة موضوعات مثل التنوع البيولوجي والحد من النفايات.

٦- شراكات ريادة الأعمال: وتقوم بعض الجامعات بتمكين الطلاب بتطوير منتجاتهم أو أفكارهم تحت إشراف خبراء الصناعة، ومن هذه الجامعات جامعة نيو إنجلاند The University of New England، حيث تقوم الجامعة بتوجيه الطلاب، ومساعدتهم على البدء على مشروعهم التجاري المستقل، وتربطهم بشبكة ريادة الأعمال، وتوفير مجتمعاً داعماً للشركات الناشئة.

رابعاً: تقييم التعلم المتكامل مع العمل في الجامعات الأسترالية:

يطرح برنامج التعلم المتكامل مع العمل تحديات لتقييم المهارات والقدرات مثل اتخاذ القرار لدى الطلاب أو المواطنة العالمية والتي تكون أقل قابلية للملاحظة والقياس مقارنة بالتعلم القائم على الفصول الدراسية، ولقد استجابت الجامعات الأسترالية لهذه التحديات بطرق مختلفة؛ ففي جامعة ساوثرن كوينزلاند University of Southern Queensland يحتوي

برنامج علم النفس على ست دورات تدريبية إلزامية للمهارات المهنية والتعلم المتكامل مع العمل، مصممة لتوفير تجربة تعليمية مدعومة مع زيادة مستويات الاستقلالية للطلاب مع تقدم تعلمهم من السنة الأولى (على أساس الجامعة) إلى السنة الثالثة (على أساس الصناعة)، وتم دمج مجموعة متنوعة من أساليب التقييم، حيث يركز تقييم الطلاب في الدورات الثالثة الأولى على اكتساب وتطبيق المهارات والمعرفة مدعوماً بالممارسة التأملية، بينما تركز الدورات الثلاثة المتبقية على المجالات التأملية ومراجعات الأدبيات والعروض التقديمية، وفي الجزء الأخير من دراستهم يختار الطلاب نموذجاً واحداً أو أكثر من نماذج التوظيف أو التعلم القائم على العمل أو التطوير الوظيفي أو المعرفة النفسية؛ كوسيلة لشرح وإظهار تطورهم الشخصي والمهني أثناء تجارب التوظيف، وفي جامعة موناش Monash University قامت بدمج التعلم القائم على الاستقصاء والتعلم المتكامل مع العمل في جلسات المختبر ببرنامج الكيمياء بالجامعة، ونظراً لأن كل تجربة لها مهمة قائمة على العمل يجب على الطلاب إكمال أنشطة ما قبل المختبر عبر الإنترنت قبل المشاركة في التجارب العملية، وهذا يضمن أن الخبرة العملية يمكن أن تكون ذات صلة عبر عدد من السياقات التطبيقية، ويطور الطلاب مجموعة متنوعة من المهارات والسلوكيات والقيم التي تعزز قابليتهم للتوظيف بعد التخرج، وفي كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة Nottingham Trent University تمكن الطلاب من العمل للحصول على مؤهل إضافي (دبلوم تحديد المستوى في الممارسات المهنية) وللحصول على هذا المؤهل يتعين على الطالب استكمال الحد الأدنى من ساعات التوظيف، وإكمال السجل وإعداد التقرير، والغرض منه إظهار المعرفة واكتساب المهارات؛ بالإضافة إلى دمج الدراسة الأكاديمية والتطبيق العملي للتعلم في الفصول الدراسية.

(Michael Wilson, 2016, pp.19-20)

خامساً: القوى والعوامل المؤثرة:

إن النظام التعليمي جزء من المجتمع، وليس نظاماً قائماً بذاته حيث يتأثر بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع، ويؤثر فيها؛ ونتيجة لذلك واتساقاً مع منهجية الدراسة الراهنة كان من الضروري التعرف على القوى والعوامل ذات العلاقة التي

لعبت دورًا قويًا في تشكيل نشأة التعلم المتكامل مع العمل وتطوره، وأنواعه، وتقييمه في الجامعات الأسترالية، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

(١) العوامل السياسية

تعتبر استراليا دولة ديمقراطية نابضة بالحياة ومتعددة الثقافات ولديها مؤسسات قوية، وهي أيضاً ملكية دستورية، ويكون فيها التصويت في الانتخابات الفيدرالية وانتخابات الولايات والأقاليم والانتخابات المحلية إلزامياً، وتعرف الديمقراطية الأسترالية بأنها حرية الانتخاب والترشيح، وحرية التجمع والمشاركة السياسية، وحرية التعبير والمعتقد الديني، وغيرها من حقوق الإنسان الأساسية، كما تعد استراليا دولة متعددة ومنتوعة ثقافياً، ولقد أصدرت الحكومة العديد من البيانات المتعلقة بسياسة التعددية الثقافية، ومنها بيان التعددية الثقافية القائمة على القيم المشتركة، ويعبر عن الالتزام بالوحدة الوطنية والمؤسسات الديمقراطية، وكتاب التعددية الثقافية، وذلك لتلبية احتياجات مجتمعات المهاجرين، كما قامت الحكومة بإصدار قوانين لمكافحة التمييز العنصري، والتزمت استراليا باستراتيجية وطنية لمكافحة العنصرية، والوعي العام والموارد التعليمية وإشراك الشباب، (Krisztina Binder Et.al, 2020, pp.2-11) وبالتالي تحتاج استراليا إلى استخدام التعلم المتكامل مع العمل لمكافحة التمييز العنصري والتنوع الثقافي، وتحقيق الديمقراطية والمساواة بين جميع الخريجين.

(٢) العوامل الاقتصادية

تعد استراليا واحدة من الاقتصادات المتقدمة الرئيسية عالمياً، ولقد حصلت على المركز الثالث عشر عام ٢٠١٨م كأكبر اقتصاد في العالم، وبلغ نمو الناتج المحلي الأجمالي ٢.٩%، ومنذ عام ١٩٩٢م النمو الاقتصادي ثابت في استراليا (Krisztina Binder Et.al, 2020, p.2)، وتهتم استراليا بالاستثمار في رأس المال البشري، وذلك لتوفير مصادر جديدة للتنافسية، وقوى عاملة مدربة ومبتكرة ومنتجة وقادرة على التكيف مع العالم السريع والمتغير؛ لتستطيع الاندماج مع الاقتصاد العالمي شديد المنافسة، ويصل حجم الاستثمار الوطني الأسترالي في التعليم إلى ٥.٨% من الناتج المحلي، كما تهتم أيضاً بالابتكارات التكنولوجية، وتحسين البنية التحتية، وبناء رأس المال البشري، وذلك لتحسين وزيادة الإنتاج، وتحقيق النمو

الاقتصادي، ويعد وجود نظام تعليمي عالي الجودة وسريع الاستجابة أمراً حيوياً لزيادة المهارات التي بدورها تعزز مشاركة القوى العاملة والإنتاجية، وتنمية الاقتصاد. (Tim Gartrell , 2007, p.9)

ويوضح تقرير التركيز المستقبلي الصادر عن قطاع الصناعة نموذجاً لاحتياجات القوى العاملة الأسترالية في عام ٢٠٢٥م، ويتوقع التقرير أن تكون القوى العاملة الأسترالية ذات مهارة عالية بشكل متزايد، وأن النمو سيكون أقوى على مستويات التأهيل الأعلى، لا سيما على مستوى الدراسات العليا والجامعية، ومن المتوقع أن ينمو عدد الأشخاص العاملين كمحترفين، ومن المتوقع أن يحدث النمو في غالبية قطاع الصناعة، ومن المرجح أن يؤدي ارتفاع أعداد الخريجين إلى زيادة الطلب على التعلم المتكامل مع العمل في قطاع الصناعة. (Department of Industry , 2014, p.34)

(٣) العوامل الاجتماعية

يواجه الطلاب في استراليا بعض المشكلات الخاصة بالإنصاف والمساواة في الحصول على فرص العمل، والتحديات المنهجية بشأن دوافع الطلاب وقدراتهم، والممارسات التمييزية في تحديد أماكن العمل، حيث أن التوظيف يكون مدفوعاً بممارسات تمنح امتيازات اجتماعية عالية؛ مما يعني أن الأشخاص الذين لديهم شبكات اجتماعية قوية يتمتعون بميزة البحث عن فرص العمل، وبالتالي سعت مؤسسات التعليم العالي الأسترالية إلى البحث عن نماذج مبتكرة لدمج التعليم الأكاديمي بالعمل حتى لا يتم استغلال الطلاب أو الحاق الضرر بهم، وتحقيق المساواة والإنصاف لهم، وذلك من خلال برامج التعلم المتكامل مع العمل التي تساهم في تحقيق المساواة بين الطلاب من خلفيات اجتماعية واقتصادية متنوعة. (Guzyal Hill Et.al,2022,p.190)

الخطوة الرابعة: ملامح التعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا:

ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

أولاً: نشأة التعلم المتكامل مع العمل وتطوره في جنوب أفريقيا:

في عام ١٩٩٤م قامت جنوب أفريقيا بالتركيز على الحياة المهنية، وطالبت المؤسسات التعليمية بضرورة توفير متعلمين ماهرين يمكنهم البدء في العمل، وذلك تنفيذاً لعبارة نيلسون مانديلا الشهيرة "التعليم هو أقوى سلاح يمكن استخدامه لتغيير العالم"، وفي العقد الماضيين قامت بتوفير مناهج المعرفة المهنية إلى جانب التعلم التجريبي، وتزويد الخريجين بالمعرفة والمهارات ذات الصلة بمكان العمل، ولقد قامت جنوب أفريقيا بوضع مجموعة من الاستراتيجيات والسياسات للتعلم المتكامل مع العمل، ومنها "الاستراتيجية الوطنية لتنمية المهارات"، وتمت صياغة هذه الاستراتيجية لمعالجة الفجوة بين تنمية المهارات في مكان العمل والتعلم الأكاديمي، وهدفت الاستراتيجية الوطنية إلى تنمية المهارات إلى:

- زيادة الوصول إلى برامج التعلم الموجهة مهنيًا.
- الاستجابة لاحتياجات وأولويات قطاع الصناعة من المهارات.
- تشجيع الاستخدام الأفضل لتنمية المهارات في مكان العمل.
- دعم التعاون مع المؤسسات ومبادرات التدريب.
- بناء عمليات التوجيه المهني والوظيفي.

وتم دعمها بسلسلة من بحوث تنمية المهارات، وبناء على هذا تم تطوير إطار مؤهلات التعليم العالي، وقام مجلس وزراء جنوب أفريقيا بإصدار الوثيقة البيضاء للتعليم والتدريب في مرحلة ما بعد المدرسة، وتم التركيز به على جانب العمل والإدارة باعتبارهم أحد الأدوات اللازمة لتحويل التعليم العالي، وتصميم مناهج وأنظمة تدريب تزود الطلاب بخبرة العمل، وأكدت الوثيقة على الدور الذي تؤديه هيئات التعليم والتدريب، ودورها في تسهيل شراكات التعلم في مكان العمل بين أصحاب العمل والمؤسسات التعليمية، وركزت السياسة التعليمية على تنفيذ مبادرة القيادة فيما يتعلق بالمؤهلات المهنية، والمواءمة بين العمل والتعلم من خلال برامج التعلم المتكامل مع العمل، وتوفير إطار عمل للتعلم المتكامل مع العمل في المجالات الفنية والتقنية والتعلم المهني، وكليات التعليم والتدريب المهني. (W J Sewell, P

Venter and R B Mason, 2015, pp.6-8)

وفي عام ١٩٩٨م قامت جنوب أفريقيا بتطبيق قانون تنمية المهارات، وتوفير خطة التنمية الوطنية، وفي عام ٢٠١١م قامت بوضع خطة استراتيجية لخفض معدل البطالة بجنوب أفريقيا بحلول عام ٢٠٣٠م، وتركز خطة التنمية الوطنية على المساهمة في تنمية المهارات لمواطني جنوب أفريقيا، ولقد أكد مجلس التعليم العالي عام ٢٠١١م بالتزام جامعات جنوب أفريقيا بإضافة المواطنة العالمية والمشاركة المجتمعية والمعرفة العالمية في تصميم المناهج وتطويرها، وتفيد عملية المشاركة المتبادلة الطلاب والمهنيين وأماكن العمل والمجتمعات، وتم إنشاء هيئة المهارات الوطنية The National Skills Authority، وسلطات التعليم والتدريب القطاعية Sectoral Education and Training Authorities، وصندوق المهارات الوطنية the National Skills Fund في جنوب أفريقيا لسد الفجوة بين التعليم والعمل، وذلك من خلال الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وأصحاب العمل؛ لتحسين جودة التعليم الرسمي، والتعليم والتدريب لإعداد الطلاب للعمل. (Carver Pop and Roelien Brink, 2017, p.116)

كما نصت الخطة الخمسية للحكومة الوطنية بجنوب أفريقيا (٢٠١٤-٢٠١٩) على ضرورة تحقيق التنمية من خلال توفير تعليم جيد، وقوة عاملة ماهرة وقادرة على دعم مسار التنمية الشاملة، وبناء شبكة وبنية تحتية اقتصادية تتسم بالكفاءة والتنافسية. (W J Sewell, P Venter and R B Mason, 2015, p. -8)

ولقد قامت معظم مؤسسات التعليم العالي بجنوب أفريقيا بدمج التعلم المتكامل مع العمل في برامجها الأكاديمية وإشراك الصناعة في هذه العملية، وصرحت وزارة التعليم العالي والتدريب في جنوب أفريقيا عام ٢٠١٣م أن إعداد الطلاب للمهنة في سوق العمل والخبرة العملية في عالم العمل وتدريبهم ضرورة ملحة لإعداد جيل من الخريجين قادر على المنافسة في سوق العمل العالمية، وحتى الطلاب الذين لا يجدون وظائف في سوق العمل الرسمي سيستفيدون من الخبرة العملية في مكان العمل أثناء بحثهم عن طرق بديلة لكسب سبل العيش المستدامة، كما أوصت الوزارة بضرورة إشراك أصحاب العمل في عملية التعليم والتدريب؛ لأنهم المستفيدين الرئيسيين، ويجب عليهم المساهمة في نجاحها، كما أن التعاون بين

مؤسسات التعليم العالي وأصحاب العمل يساهم في توظيف الخريجين. (Carver Pop and Roelien Brink, 2017, p.117)

وتتص الخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي والتدريب بجنوب أفريقيا ٢٠١٤م على ضرورة دعم الموازنة بين النظرية والممارسة من خلال برامج التعلم المتكامل مع العمل، وتعترف الوزارة بأهمية برامج التعلم المتكامل مع العمل للطلاب والمجتمع، وأكدت الوزارة على ضرورة أن تضمن المناهج الدراسية برامج التعلم المتكامل مع العمل، وذلك من خلال استخدام طرق التعلم المتكامل مع العمل التي اقترحتها مجلس جنوب أفريقيا للتعليم العالي، وهي: التعلم النظري الموجه بالعمل، والتعلم القائم على حل المشكلات، والتعلم القائم على المشروعات، والتعلم القائم على العمل في شكل ممارسة أصلية. (Christine Winberg Et.al,2022, p.464)

ولا يختلف مفهوم التعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا عن التعريف الدولي والعالمي له، ويعرف بأنه "الممارسة في مكان العمل التي تصاحب التعلم النظري أو التعلم في الفصول الدراسية"، وتوجد بعض المفاهيم المرتبطة به مثل التعلم الخدمي والتعلم القائم على العمل والتعلم التعاوني والتعلم والتدريب الداخلي، وتختلف هذه المفاهيم فيما يتعلق بالمدة أو الفترة المحددة التي يتم فيها تنفيذ تجربة العمل، ويهدف التعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا إلى: (Cookie M. Govender and Marius Wait, 2017, p.3)

- توفير مجموعة من المهارات المتنوعة للطلاب مثل مهارات الاتصال والإدارة، ومهارات وكفاءات التعلم مدى الحياة.
- تحسين الأداء الأكاديمي، والمعرفة الأكاديمية، وتنميته المعرفة القائمة على العمل، والمهارات المهنية لدى الطلاب.
- تمكين الطلاب الذين يتمتعون بمجموعة متنوعة من مهارات من التنافس في السوق العالمي.
- إعداد خريجين مناسبين للمستقبل وجاهزين لاقتصاد المعرفة وقابلين للتوظيف، وبناء مجموعة من الموظفين المهرة.

- فتح أسواق جديدة لخريجي جامعات جنوب أفريقيا محلياً ودولياً.
 - تنمية الشراكات بين مؤسسات التعليم العالي والصناعة.
 - تعزيز العلاقات مع قطاع الأعمال والحكومة، وتحقيق الميزة التنافسية والمصدقية وقابلية التوظيف، وتلبية استراتيجيات الاقتصاد والتعليم والحكومة والأعمال.
- ثانياً: أنواع التعلم المتكامل مع العمل في جامعات جنوب أفريقيا:

وصنفت أنواع التعلم المتكامل مع العمل بجامعات جنوب أفريقيا ما يلي: (Naren Vassan, 2014, pp.3-4)

١- التعرض للعمل القصير Short work exposures (من يوم إلى أسبوع): حيث يقوم الطلاب يقوم الطلاب بمراقبة العمل والحصول على عروض تقديمية من خبراء المنظمة، وعادة ما يتم تنظيمها من قبل المؤسسة الأكاديمية بالتعاون مع منظمة العمل.

٢- الخبرة القائمة على مكان العمل Workplace based experience : حيث يقوم الطلاب بتنفيذ المهام ضمن مناهجهم الدراسية، حيث تعد الخبرة جزء لا يتجزأ من المؤهل الدراسي.

٣- التلمذة الصناعية Apprenticeships : هي برامج التعلم المتكامل مع العمل المنظمة لمهن محددة، وقائمة الحرف اليدوية، وتتم إدارة التلمذة الصناعية من قبل أصحاب العمل.

٤- الدورات التعليمية Learnerships : هي برامج التعلم المتكامل مع العمل المنظمة للحصول على مؤهلات، وتتم إدارتها من قبل أصحاب العمل في علاقة ثلاثية بين المتعلم وصاحب العمل ومقدم التدريب.

ثالثاً: الشراكة في برامج التعلم المتكامل مع العمل في جامعات جنوب أفريقيا:

تعد الشراكة عنصراً مهماً في برامج التعلم المتكامل مع العمل في جامعات جنوب أفريقيا، وتتضمن الشراكة الطلاب وأصحاب العمل وأعضاء هيئة التدريس ومؤسسات التعليم العالي والهيئات المهنية ومكاتب التوظيف والمكاتب التعاونية والحكومة، وتستخدم الشراكة في

برامج التعلم المتكامل مع العمل لوصف أنواع مختلفة من العلاقات، وتقوم العلاقات بين الشركاء على أساس التعاون المتبادل والاحترام والثقة، وتحقيق المنفعة المتبادلة لجميع المشاركين، وتحسين التواصل، وتقاسم الموارد، ويعتمد نجاح برامج التعلم المتكامل مع العمل في الجامعات بجنوب أفريقيا على الشراكة الوثيقة مع الصناعة، ويراعي في الشراكة التنوع؛ لأن الطلاب يأتون من خلفيات مختلفة، ولديهم وجهات نظر مختلفة، وبشكل عام يوجد ثلاثة شركاء رئيسيين يقوموا بالتطوير، وإدخال برامج تدريبية وتعليمية فعالة؛ لتحقيق التكيف مع التقدم التكنولوجي وعصر المعرفة والريادة العالمية والتنافسية، وهم الطلاب وأصحاب العمل والجامعة، وبالتالي فإن العنصر الأساسي في برامج التعلم المتكامل مع العمل هو الطالب، ولذلك تقوم الجامعة بالتعاون مع أصحاب العمل لتوفير مرشدين أو موجهين أكاديميين ومرشدين داخل العمل، وتكون مهمتهم تقديم الدعم والتوجيه للطلاب، وتقديم الإشراف لهم في العمل، ومساعدتهم على التعلم من خلال العمل، حيث يقوم المرشد بالأشراف اليومي على الطلاب، والأشراف على المشروع، وقبول الطلاب كأعضاء في فريق العمل، وتوفير لهم فرص النمو الشخصي والمهني، وتقديم اقتراحاتهم واستنتاجاتهم، وتضمن عملية الشراكة تحديد دور المرشدين الأكاديميين والمرشدين داخل العمل، وبناء العلاقات والحفاظ عليها، وتصميم تجربة التعلم، وإرشاد الطلاب، ورصد وتقييم التعلم. (Fereshteh Rouhani Samadi, 2013, pp.33-36)

وفي عام ٢٠١٢م قامت جنوب أفريقيا بإنشاء رابطة التعلم المتكامل مع العمل (DHET)، وذلك لتعزيز الشراكات وفرص العمل من خلال إقامة شراكات بين كليات التعليم والتدريب الفني والمهني والمؤسسات التجارية والصناعية، وتوفير الدعم السياسي للطلاب والخريجين، و مؤسسات التعليم والتدريب بعد المدرسة والشركات التجارية والصناعية، كما قامت بإنشاء وحدة التعلم المتكامل مع العمل، وذلك من أجل حل المشكلات التي تؤثر على الطلاب والخريجين؛ فهناك طلاب غير قادرين على إكمال برامجهم التعليمية؛ لأن جزء من المنهج الدراسي يتطلب منهم التعلم بنشاط في مكان العمل، ولا يمكن لهؤلاء الطلاب العثور على فرص لإكمال هذا المكون بسبب ضعف العلاقات بين الصناعة والمؤسسات

التعليمية، وحل مشكلات الخريجين الذين يواجهون عوائق في دخول علم العمل بسبب افتقارهم إلى خبرة العمل، و أيضاً الضغط بشكل فعال على الدوائر الحكومية وهيئات الدولة وأصحاب العمل لفتح أماكن عملهم للرابطة، ولقد قامت سبع جامعات أفريقية بالمشاركة في مشروع تحسين فرص العمل، وذلك بالتعاون مع الوكالة اليابانية للتعاون الدولي، ويحتوي المشروع على محاكاة لمكان العمل، ويركز على التعلم النشط في مكان العمل، وبناء الابتكار، ويتم التنفيذ والتحسين في مكان العمل الافتراضي قبل تطبيق الطلاب ما تعلموه في مكان العمل الحقيقي. (W J Sewell, P Venter and R B Mason, 2015, pp.13-14)

رابعاً: تقييم التعلم المتكامل مع العمل في جامعات جنوب أفريقيا:

في جامعة Cape Peninsula University of Technology يتم تقييم التعلم المتكامل مع العمل عن طريق الشركة المضيفة والجامعة، حيث تتم زيارة كل طالب مرتين، وتكون الزيارة الأولى للتحقق من كيفية استقرار الطالب، وفي الزيارة الثانية يطلب من الطالب تقديم عرض تقديمي شفهي لمنسقي التعلم المتكامل مع العمل والمرشد الصناعي وموظفي الشركة المضيفة الآخرين، ويقوم المنسق ومرشد الصناعة بعملية التقييم بشكل تعاوني، وأثناء عمل الطلاب يقوموا بإكمال السجلات أسبوعياً، ويعلق مرشدي الصناعة على ما أدخله الطلاب في سجلاتهم ثم يقوموا بالتوقيع على هذا إذا وافقوا على صحته باعتباره انعكاساً حقيقياً لعمل الطالب، ومن أجل التقييم النهائي يقوم مرشد الصناعة بتقييم الطالب باستخدام نموذج تقييم قياسي، ويقدم هذا النموذج إلى المنسق، وأخيراً يكتب الطالب تقريراً ويقدمه مع سجله إلى منسق التعلم المتكامل مع العمل للتقييم، ويقوم منسق التعلم المتكامل مع العمل بعد ذلك بجمع العلامات الثلاث للحصول على العلامة النهائية للطالب. (Tiyamike

Ngonda, Richard Nkhoma and Thabo Falayi, 2023, p.5)

خامساً: القوى والعوامل الثقافية المؤثرة

إن النظام التعليمي جزء من المجتمع، وليس نظاماً قائماً بذاته حيث يتأثر بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع، ويؤثر فيها؛ ونتيجة لذلك واتساقاً مع منهجية الدراسة الراهنة كان من الضروري التعرف على القوى والعوامل ذات العلاقة التي

لعبت دورًا قويًا في تشكيل نشأة التعلم المتكامل مع العمل وتطوره، وأنواعه، وتقييمه في جامعات جنوب أفريقيا، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

(١) العوامل السياسية

لقد عانت جنوب أفريقيا من العنصرية وسيطرة البيض، وكانت الديمقراطية والحقوق مقتصرة على البيض فقط، أما السود فقد عانوا من الوحشية والعبودية، وكانت نسبة الأرض المخصصة لهم ١٠% فقط، ولقد أثر ذلك على نظام التعليم، وهدف إلى الفصل بين السود والبيض، وإنشاء جامعات خاصة بالسود تقوم بإعدادهم ليكونوا طبقة عاملة، وليس لهم الحق في المناصب العليا، وبعد سقوط نظام الفصل العنصري أصبحت جنوب أفريقيا ذات نفوذ كبيرة نظرًا لبدء المفاوضات بشأن الدستور الجديد بين حكومة جنوب أفريقيا والحزب الوطني الأفريقي لإجراء أول انتخابات ديمقراطية غير عنصرية، وفاز بها نلسون مانديلا، وقد أقر دستور جديد في عام ١٩٩٦ تضمن العديد من الحقوق والحريات، ومنها حرية التعبير، وحرية الصحافة، وحرية الممارسات السياسية، والمساواة في الإسكان والتعليم والرعاية الصحية، وغيرها من الحقوق والحريات، (Regional Coordinating Committee, 2010, pp.2-4) وبالتالي تسعى حكومة جنوب أفريقيا إلى تحقيق هذه الحقوق والحريات من خلال التعلم المتكامل مع العمل.

(٢) العوامل الاقتصادية

على مدى العقدين الماضيين، قدم الحزب الوطني الأفريقي عددًا من السياسات التي تستهدف على وجه التحديد معالجة عدم المساواة الموروثة من نظام الفصل العنصري، وكانت إحدى السياسات الاقتصادية الأولى التي تم تقديمها عام ١٩٩٤ (خطة إعادة الإعمار والتنمية) التي ركزت على إعادة بناء وتحويل اقتصاد جنوب إفريقيا، وكان الهدف الأوسع لهذه السياسة الاجتماعية والاقتصادية هو إنشاء مجتمع أكثر مساواة من خلال إعادة الإعمار والتنمية، وتعزيز الديمقراطية لجميع مواطني جنوب إفريقيا، وفي عام ٢٠٠٥ قام الرئيس ثابو مبيكي. بوضع خطة قصيرة الأجل تهدف إلى تسريع النمو الاقتصادي، وإعادة توزيع الثروة في جنوب إفريقيا، وفي عام ٢٠١٠م تم وضع خطة النمو الوطنية لخلق فرص العمل كأولوية

قصوى وحددت هدف خلق فرص العمل المتمثل في خمسة ملايين وظيفة بحلول عام ٢٠٢٠، وخفض البطالة إلى ١٠% وكان من المقرر تحقيق ذلك في المقام الأول من خلال برنامج البنية التحتية العامة، كما تم اصدار سياسة حكومية لخطة التنمية عام ٢٠١٣، ويُنظر إليها على أنها دليل سياساتي لضمان القضاء على الفقر ودعم الاقتصاد الوطني، و الحد من عدم المساواة في جنوب أفريقيا بحلول عام ٢٠٣٠م. (Unicef, 2017,p.12)

كما أثر ارتفاع مستوى البطالة بجنوب أفريقيا على مؤسسات التعليم العالي، وأصبحت مؤسسات التعليم العالي مطالبه بتوفير خريجين مناسبين ومؤهلين لسوق العمل، وتزويدهم بالمهارات والمعرفة الملائمة وذات الصلة بسوق العمل والصناعة، ولذلك أصبحت برامج التعلم المتكامل مع العمل والتعليم التعاوني مهمة في مناهج مؤسسات التعليم العالي بجنوب أفريقيا؛ لأنها تساعد الخريجين على الانتقال إلى مكان العمل، وتم تحديد التعلم المتكامل مع العمل كمجال أساسي لتسهيل إعداد الطلاب لمستوى الصناعة، وتمكن عمليات التعلم المتكامل مع العمل تعزيز توظيف الطلاب والمساهمة في معالجة مستويات التوظيف العالية. (Carver Pop and Roelien Brink, 2017, p.116)

(٣) العوامل الاجتماعية

تعاني جنوب أفريقيا من الفقر والبطالة وعدم المساواة، ويبلغ عدد سكانها حوالي ٥٠ مليون نسمة، و ٧٠% منهم يعانون من الفقر وغالبيتهم من ذوي المهارات المتوسطة أو العاطلين عن العمل، وتكشف الإحصاءات أن معدل البطالة حوالي ٢٥% من الشباب، ولقد قامت حكومة جنوب أفريقيا بوضع خطة التنمية الوطنية لخفض معدل البطالة بحلول عام ٢٠٣٠ إلى ٦% ، وتحقيق التنمية المستدامة وتحسين حياة مواطني جنوب أفريقيا، وذلك من خلال تحقيق الشراكات الحزونية الثلاثية للتعليم والحكومة والصناعة، وتقديم نموذج من التعلم لسد الفجوة بين النظرية والممارسة العملية. (Cookie M Govender and Susanne Taylor, 2015, p.44)

كما تُعد جنوب أفريقيا واحدة من أكثر بلدان العالم تعاني من عدم المساواة في جميع جوانب الحياة، ونتيجة لذلك فإن أجندة العدالة الاجتماعية الخاصة بها تجعل توفير العمل

والعمالة مميزاً في جنوب أفريقيا، وبالتالي ينظر إلى مبادرة التعلم المتكامل مع العمل على أنه مساهمة مجتمعية؛ لتحقيق التعليم من أجل الصالح العام، والتفكير في الآخر، وتوفير الدعم المجتمعي، ولا تتعلق بتحقيق مكاسب شخصية والتقدم الوظيفي الشخصي. (Christine Winberg Et.al, 2022, p.464)

الخطوة الخامسة: التحليل المقارن:

إن التحليل المقارن للتعلم المتكامل مع العمل في كلٍ من استراليا وجنوب أفريقيا يتكون من جزئين:

الجزء الأول: ويشمل المقابلة أو ما يعرف بالمقارنة المبدئية بين التعلم المتكامل مع العمل في دولتي المقارنة (جنوب أفريقيا وأستراليا)، والهدف من ذلك هو التوصل إلى الفرض الحقيقي للدراسة، وفي هذا الجزء يتم مقابلة المادة العلمية التي تم عرضها في دولتي المقارنة بما جاء في الإطار النظري للدراسة.

الجزء الثاني: ويتضمن المقارنة التفسيرية لتحديد أوجه الشبه والاختلاف بين دولتي المقارنة (جنوب أفريقيا وأستراليا) في ضوء محاور الدراسة، وتفسيرها في ضوء المفاهيم الاجتماعية، وفي هذا الجزء يتم التأكد من صحة الفرض الحقيقي للدراسة والذي تم التوصل إليه في الجزء الأول، ومن ثم تحديد أوجه الاستفادة من التعلم المتكامل مع العمل في دولتي المقارنة:

أولاً: المقابلة (المقارنة المبدئية)

يتضمن هذا الجزء تصنيف المادة العلمية التي تم عرضها في دولتي المقارنة (جنوب أفريقيا وأستراليا)، والموازنة بينهما من خلال إجراء المقابلة بهدف التوصل إلى استنتاج الفرض الحقيقي للدراسة.

١- أوجه المقابلة بين جنوب أفريقيا وأستراليا فيما يتعلق بنشأة وتطور التعلم المتكامل

مع العمل

- بالنسبة لأستراليا:

قامت الجامعات الأسترالية بالاستجابة لمطالب الحكومة والصناعة، وذلك من خلال التركيز على انتاج قوى عاملة مختصة وأكثر مهارة، وتحسين نتائج الخريجين، حيث

قامت وزارة الصناعة والابتكار ووزارة التعليم العالي والبحث العملي بإعداد تقرير لتحديد مهارات التوظيف في المستقبل والمعروف باسم إطار مهارات التوظيف، تم إنشاء شبكة التعليم التعاوني الأسترالية؛ لسد الحاجة إلى شبكة داعمة من الموظفين، وتركز الشبكة على برامج التعلم المتكامل مع العمل، والارتباط بالرابطة العالمية للتعليم التعاوني، والتركيز على المعايير الدولية للجامعات بتخريج خريجين عالميين، وعلى مدى السنوات القليلة الماضية قامت استراليا بالتركيز على تطوير التعلم المتكامل مع العمل في قطاع التعليم العالي، وتعزيز ذلك من خلال تقارير مختلفة مثل غرفة التجارة والصناعة الأسترالية، ومجلس الأعمال الأسترالي، والرابطة الوطنية للخدمات الاستشارية لوظائف الخريجين في أستراليا، والتي بحثت في العلاقات بين تعلم الطلاب والمهارات المطلوبة لمكان العمل، ولقد استجابات العديد من الجامعات الأسترالية، وقامت بإشراك الطلاب في مكان العمل.

- بالنسبة لجنوب أفريقيا:

قامت جنوب أفريقيا بالتركيز على الحياة المهنية، وطالبت المؤسسات التعليمية بضرورة توفير متعلمين ماهرين يمكنهم البدء في العمل، وذلك تنفيذاً لعبارة نيلسون مانديلا الشهيرة "التعليم هو أقوى سلاح يمكن استخدامه لتغيير العالم"، وفي العقدين الماضيين قامت بتوفير مناهج المعرفة المهنية إلى جانب التعلم التجريبي، وتزويد الخريجين بالمعرفة والمهارات ذات الصلة بمكان العمل، ولقد قامت جنوب أفريقيا بوضع مجموعة من الاستراتيجيات والسياسات للتعلم المتكامل مع العمل، ومنها " الاستراتيجية الوطنية لتنمية المهارات"، ولقد قامت معظم مؤسسات التعليم العالي بجنوب أفريقيا بدمج التعلم المتكامل مع العمل في برامجها الأكاديمية وإشراك الصناعة في هذه العملية، وصرحت وزارة التعليم العالي والتدريب في جنوب أفريقيا أن إعداد الطلاب للمهن في سوق العمل والخبرة العملية في عالم العمل وتدريبهم ضرورة ملحة لإعداد جيل من الخريجين قادر على المنافسة في سوق العمل العالمية.

٢- أوجه المقابلة بين جنوب أفريقيا وأستراليا فيما يتعلق أنواع التعلم المتكامل مع العمل

- بالنسبة لأستراليا:

صنفت الجامعات الأسترالية التعلم المتكامل مع العمل في أربع فئات وهم التأسيسية والمضمنة والتطبيقية والاحترافية، وتقدم عبر مجموعة من المجالات والأنشطة، وهي: الاستشارات الطلابية، والتدريب الافتراضي، ومشاريع مخصصة للعملاء من شركات متعددة لمجموعات متعددة التخصصات من الطلاب، وجلب الصناعة إلى الحرم الجامعي والحرم الجامعي إلى الصناعة، ومشاركة الجامعة في الفعاليات المحلية والدولية، والابتكار في الصناعة، والتعلم المتكامل مع العمل متعدد الجامعات، والموضوعات التي ينظمها الطرف الثالث.

- بالنسبة لجنوب أفريقيا:

تتضمن أنواع التعلم المتكامل مع العمل بجامعات جنوب أفريقيا الخبرة القائمة على مكان العمل، والتعرض للعمل القصير، والتلمذة الصناعية، والدورات التعليمية. ويتضح مما سبق أن استراليا و جنوب أفريقيا قد اتفقتا على ما تم عرضه في الإطار النظري، إذ أن أنواع التعلم المتكامل مع العمل تركز على تحقيق التعلم التعاوني والتعلم الخدمي، والبرامج القائمة على عمل المنظمات، والتركيز على برامج الخبرة القائمة على مكان العمل، وذلك لتوفير الخبرة المهنية للطلاب، والبرامج التي تركز على التعلم في مكان العمل، والبرامج التدريبية لتلبية احتياجات سوق العمل.

٣- أوجه المقابلة بين جنوب أفريقيا وأستراليا فيما يتعلق بالشراكة في برامج التعلم المتكامل مع العمل

- بالنسبة لأستراليا:

تتعدد أشكال الشراكات بين الجامعات الأسترالية وأصحاب العمل وتشمل شراكات طويلة الأمد بين الجامعة والمؤسسات الكبرى على المستوى المحلي، وشراكات بين الجامعة ومنظمات كبرى على المستوى الدولي، وشراكات بين الجامعة والمنظمات غير الحكومية وغير الربحية والخيرية على المستوى المحلي، وشراكات الجامعة مع الحكومة المحلية أو الفيدرالية أو الدولية، وشراكات ريادة الأعمال.

- بالنسبة لجنوب أفريقيا:

قامت جنوب أفريقيا بإنشاء رابطة التعلم المتكامل مع العمل، وذلك لتعزيز الشراكات وفرص العمل من خلال إقامة شراكات بين كليات التعليم والتدريب الفني والمهني والمؤسسات التجارية والصناعية، وتوفير الدعم السياسي للطلاب والخريجين، ومؤسسات التعليم والتدريب بعد المدرسة والشركات التجارية والصناعية، كما قامت بإنشاء وحدة التعلم المتكامل مع العمل، وذلك من أجل حل المشكلات التي تؤثر على الطلاب والخريجين.

ويتضح مما سبق أن استراليا وجنوب أفريقيا قد اتفقتا على ما تم عرضه في الإطار النظري، حيث تعد الشراكة بين الصناعة والجامعة أمر بالغ الأهمية، وتقوم على العلاقة الثلاثية بين الطالب والجامعة والمكان العمل أو المجتمع وذلك لتحسين فرص توظيف الخريجين، وزيادة الإنتاجية الاقتصادية وريادة الأعمال، وتحقيق التنمية الشاملة، كما ان التعاون بين أصحاب المصلحة والمجتمع والجامعة والطلاب يمكن الطلاب من تطوير مهارات التوظيف، وتطبيق المعرفة، وأشراكهم في تجارب حقيقية، وتطوير قدراتهم على النجاح في مكان العمل.

٤- أوجه المقابلة بين جنوب أفريقيا وأستراليا فيما يتعلق بتقييم التعلم المتكامل مع العمل

- بالنسبة لأستراليا:

يتم دمج مجموعة متنوعة من أساليب التقييم، حيث يركز تقييم الطلاب في الدورات الثالثة الأولى على اكتساب وتطبيق المهارات والمعرفة مدعوماً بالممارسة التأملية، بينما تركز الدورات الثلاثة المتبقية على المجالات التأملية ومراجعات الأدبيات والعروض التقديمية، وفي الجزء الأخير من دراستهم يختار الطلاب نموذجاً واحداً أو أكثر من نماذج التوظيف أو التعلم القائم على العمل أو التطوير الوظيفي أو المعرفة النفسية؛ كوسيلة لشرح وإظهار تطورهم الشخصي والمهني أثناء تجارب التوظيف.

- بالنسبة لجنوب أفريقيا:

يتم تقييم التعلم المتكامل مع العمل عن طريق الشركة المضييفة والجامعة، حيث تتم زيارة كل طالب مرتين، وتكون الزيارة الأولى للتحقق من كيفية استقرار الطالب، وفي الزيارة الثانية

يطلب من الطالب تقديم عرض تقديمي شفهي لمنسقي التعلم المتكامل مع العمل والمرشد الصناعي وموظفي الشركة المضيفة الآخرين.

إن جزء "المقابلة" السابقة بين دول المقارنة قد أوضح أن التعلم المتكامل مع العمل يعتبر محوراً أساسياً في تحقيق التنمية والريادة العالمية في هذه الدول، ومن هذا المنطلق ووفقاً لمنهج جورج بيريداي فإنه يمكن صياغة الفرض الحقيقي للدراسة والذي سوف يتم التأكد من صحته في المقارنة التفسيرية على النحو التالي:

قد يؤدي الأخذ بنموذج التعلم المتكامل مع العمل في جمهورية مصر العربية استناداً إلى الدراسة المقارنة في الخبرات الأجنبية المختارة (أستراليا وجنوب أفريقيا) إلى التوصل لمجموعة من الحلول العلمية التي يمكن من خلالها التغلب على بعض مشكلات التعليم الجامعي المصري.

ثانياً: المقارنة التفسيرية:

في إطار هذا الجزء تقوم الدراسة الحالية بعقد مقارنة تفسيرية بين دولتي المقارنة (جنوب أفريقيا وأستراليا) في ضوء محاور الدراسة، وذلك على النحو التالي:

١- نشأة وتطور التعلم المتكامل مع العمل

- أوجه التشابه وتفسيرها:

تتشابه دولتي المقارنة (أستراليا وجنوب أفريقيا) في دواعي ومبررات نشأة التعلم المتكامل مع العمل، ومن هذه المبررات رغبتها في تطوير الهوية المهنية والشخصية والأكاديمية للطالب، وسد الفجوة بين التعليم والعمل، وتطوير شراكات هادفة بين مؤسسات التعليم العالي والصناعة، وإعداد جيل من الخريجين قادر على المنافسة في سوق العمل المحلية والعالمية، ويمكن تفسير هذا التشابه في ضوء مفهوم "القدرة التنافسية"، وهي مجموعة الإجراءات والجهود والابتكارات وكافة الفعاليات التطويرية والإدارية والأكاديمية والإنتاجية التي تقوم بها الجامعات من أجل الوصول إلى مستويات ومراتب متقدمة على المستوي المحلي والعالمي، والقدرة على جذب الطلاب من البيئة المحلية والعلمية، و السعي لتحقيق مراكز متقدمة متميزة في التصنيف الدولي للجامعات والمؤسسات الأكاديمية والبحثية

من خلال تقديم مخرجات نوعية تتوافق مع متطلبات السوق العالمي، ومتغيرات العصر الحالي. (عماد عبد اللطيف محمود، ٢٠٢٢، ص ٢٣٧)

- أوجه الاختلاف وتفسيرها:

تختلف دولتي المقارنة (أستراليا وجنوب أفريقيا) في التوقيت الذي اهتمت فيه كل دولة بتطبيق التعلم المتكامل مع العمل، والهدف من استخدامه، حيث يهدف التعلم المتكامل مع العمل بالجامعات الأسترالية تطوير خريجين يتمتعون بمهارات التعلم مدى الحياة، وتدريبهم على التقنيات المعاصرة في بيئات الشركات والصناعة، أما جامعات جنوب أفريقيا تهدف إلى فتح أسواق جديدة لخريجي لجامعات جنوب أفريقيا محلياً وعالمياً، ويمكن تفسير هذا الاختلاف في ضوء مفهوم "تنمية الموارد البشرية"، وتعرف بأنها إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق مع احتياجات المجتمع، وتمثل تنمية الموارد البشرية أحد المقومات الأساسية في صقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العملية والعملية والفنية والسلوكية، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف ومعلومات ونظريات، و مبادئ و فلسفات، وتزويد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي أيضاً وسيلة تدريبية وفنية تمنح الإنسان خبرات إضافية ومهارات ذاتية. (بارك نعيمة، ص ص ٢٧٥-٢٧٦)

٢-أنواع التعلم المتكامل مع العمل

- أوجه التشابه وتفسيرها:

تشابه دولتي المقارنة في تطبيقها لعدة أنواع من برامج التعلم المتكامل مع العمل مثل البرامج القائمة على مكان العمل، والبرامج القائمة على التعلم التعاوني والخدمي، والبرامج التي توفر الخبرة المهنية للطلاب، ويمكن تفسير هذا التشابه في ضوء مفهوم "الفعالية التنظيمية" هي مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها المحددة، ومدى قدرة المنظمة على الاستفادة من الإمكانيات البشرية والمادية الداخلية والخارجية المتاحة لها، والاستفادة من خبراتها ومعارفها السابقة، وقدرتها على تحقيق الميزة التنافسية، والتكيف مع البيئة الخارجية. (شاذلي يونس على، ومحمود مصطفى أحمد، ٢٠٢٢، ص ص ٥٩٦-٥٩٧)

- أوجه الاختلاف وتفسيرها:

تختلف دولتي المقارنة (أستراليا وجنوب أفريقيا) في أنواع التعلم المتكامل مع العمل حيث تقوم استراليا بالاعتماد برامج الابتكار في الصناعة، ومشاركة الجامعات في الفعاليات المحلية والدولية، والتعلم المتكامل مع العمل متعدد التخصصات، والتدريب الافتراضي، أما جنوب أفريقيا تستخدم برامج خاصة بالتلمذة الصناعية، ويمكن تفسير هذا الاختلاف في ضوء مفهوم "ريادة الأعمال"، وتعرف الريادة بأنها نشاط مبدع يهدف إلى تكوين وبناء شيء جديد من لا شيء أو إيجاد شيء جديد، وتكمن أهمية ريادة الأعمال في أنها تعمل على مساعدة المجتمعات على التنمية، ومن ثم الخروج بأجيال يدركون الفرص، ويمتلكون روح الابتكار والإبداع، ويستثمرون الموارد المتاحة بطريقة منظمة من أجل الخروج بمشروعات ناجحة تحقق لهم أهدافهم في تحقيق الربح والنمو، ومن هذا المنطلق تعد ريادة الأعمال مهمة لما تحدثه من التغيير والتحول إذ يعد الإبداع من أهم الخصائص المميزة للريادة، وزيادة الكفاءة من خلال التنافس، والتنوع وإحداث التغيير. (أحمد محمد بكري، ٢٠١٨، ص ٥٩٣-٥٩٤)

٢- الشراكة في برامج التعلم المتكامل مع العمل

- أوجه التشابه وتفسيرها:

تتشابه دولتي المقارنة (أستراليا وجنوب أفريقيا) في اعتماد جامعاتها في التعلم المتكامل مع العمل على الشراكة مع المؤسسات المجتمعية والصناعية، وتتضمن الشراكة الطلاب وأصحاب العمل وأعضاء هيئة التدريس والهيئات المهنية ومؤسسات التعليم العالي والمكاتب التعاونية والحكومة، وتراعي الشراكة التنوع، وتحقيق المنفعة المتبادلة لجميع المشاركين، ويمكن تفسير هذا التشابه في ضوء مفهوم "التحالف الاستراتيجي" ويعرف بأنه سعي مؤسستين أو أكثر نحو تكوين علاقة تكاملية تبادلية، ويفيد التحالف نظام التعليم العالي في إعادة توجيه الموارد والمخصصات، كما أنه يساعد الجامعة على التميز المؤسسي، وتعزيز القدرة التنافسية، وتحقيق التنوع والتفاعل، وزيادة الكفاءة والفعالية، وحسن استغلال الموارد،

وتكوين كيانات أكبر تستطيع المنافسة في مجال الخدمات التعليمية. (شيرين عيد مرسي،
٢٠٢٠، ص ص ١٤٧-١٤٨)

- أوجه الاختلاف وتفسيرها:

تختلف دولتي المقارنة (أستراليا وجنوب أفريقيا) في أشكال الشراكات التي تقوم بها الجامعات، حيث تقوم الجامعات الأسترالية بإقامة شراكات على المستوى الدولي مع المنظمات الدولية، وشراكات مع المنظمات غير الربحية والمنظمات الخيرية، وشراكات ريادة الأعمال، وفي جنوب أفريقيا قامت بإنشاء رابطة التعلم المتكامل مع العمل لتعزيز الشراكات بين مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني والمؤسسات التجارية والصناعية، ويمكن تفسير هذا الاختلاف في ضوء مفهوم "التنمية المستدامة"، وتعرف بأنها عملية استغلال الموارد المتاحة بشكل عقلاني في تحقيق التنمية وتلبية احتياجات الفرد والجامعة دون أن تعرض الطاقة الإنتاجية للأجيال القادمة للخطر، كما أنها تهتم بتحقيق التكافؤ المتصل الذي يضمن إتاحة نفس الفرص التنموية الحالية للأجيال القادمة، وذلك بضمان ثبات رأس المال الشامل أو زيادته المستمر عبر الزمن. (أسماء نجاح عبد الودود، ٢٠٢٣، ص ٣٠٥)

٣- تقييم التعلم المتكامل مع العمل

- أوجه التشابه وتفسيرها:

تتشابه دولتي المقارنة (أستراليا وجنوب أفريقيا) في استخدامها لأساليب تقييم لتعلم المتكامل مع العمل خاصة بالجانب النظري داخل الجامعات، والجانب العملي في مكان العمل، أي يتم تقييم الطلاب داخل مكان العمل، وتقييمه داخل الجامعة على ما اكتسبه من مهارات، ويمكن تفسير هذا التشابه في ضوء مفهوم "التميز الأكاديمي"، ويعرف بأنه عبارة عن نهج متكامل للتقييم والتحسين والتخطيط، تُوضع من خلاله معايير لتقييم جودة وفاعلية المؤسسات التعليمية، والحياة الأكاديمية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وبرامج الخدمات التعليمية، أو مجموعة من الممارسات المتعلقة بقضايا بناء مؤسسات التعليم العالي للوصول للمستوى العالمي، وتشمل البحوث والابتكارات، ويعد بيئة تعليمية محفزة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس لتحقيق التميز من خلال استخدام أساليب حديثة في التعليم، والتي تتمحور حول

صقل مهارات الطلاب، وشخصيتهم، وتنمية مهاراتهم. (Anastasia A. Atabekova Et.al, 2016, pp8391-8392)

- أوجه الاختلاف وتفسيرها:

تختلف دولتي المقارنة (أستراليا وجنوب أفريقيا) في شكل وأساليب التقييم المستخدمة؛ ففي جامعات جنوب أفريقيا يقوم الطلاب بعمل عروض تقديمية، وتقرير يقدمه الطالب إلى منسق التعليم المتكامل مع العمل، ويقوم المنسق بجمع علاماته للحصول على العلامة النهائية للطالب، وفي الجامعات الأسترالية يتم دمج مجموعة متنوعة من أساليب التقييم، وفي الجزء الأخير من الدراسة يختار الطالب نموذجاً واحداً أو أكثر من نماذج التوظيف كوسيلة لشرح وإظهار تطوره الشخصي والمهني أثناء تجارب التوظيف، ويمكن تفسير هذا الاختلاف في ضوء مفهوم "التحسين المستمر" وهو يشكل الهدف الرئيس من عمليات التقييم، وهو عملية دائمة من أجل تحقيق مستوى جودة تدريجي في كل العمليات والمخرجات، وعلى كل المستويات مع الاعتماد على آليات تقويم للأداء مبنية في ضوء بيانات كافية من مقدمي الخدمة والمستفيدين منها عن مواصفات الخدمة المختلفة، ومدى تحقيقها لأهداف المتلقي لها، وتُحدّد عناصر عمليات التحسين المستمر في عدة عناصر أساسية، وهي المتعلم، وبيئة التعلم، والمحتوى، ولقد أصبح دور الوزارات والحكومات المسئولة عن التعليم خلق احتياج مهم ورئيس يتمثل في المعلومات والبيانات عن جودة نظم التعليم ومؤسساته من خلال عدة آليات منها مؤشرات الأداء ونظم الاعتماد وضمان الجودة. (مجدى عبدالوهاب قاسم، و صفاء أحمد شحاته، ٢٠١٤، ص ص ٤٤٧-٤٤٨)

وانطلاقاً مما سبق يمكن القول بأنه تم التأكد من صحة الفرض الحقيقي للدراسة والذي ينص على أنه: قد يؤدي الأخذ بنهج التعلم المتكامل مع العمل في جمهورية مصر العربية (استناداً إلى الدراسة المقارنة) إلى إيجاد حلول للعديد من المشكلات التي تواجه الجامعات المصرية بما يساهم في تحقيق التنمية المنشودة وريادة الأعمال. ولقد تم التوصل في ضوء المقارنة التفسيرية إلى مجموعة من المعطيات التي تم استخلاصها من الخبرات الأجنبية المختارة والتي يمكن الاستفادة منها في مصر، وهي:

- يهدف التعلم المتكامل مع العمل في دولتي المقارنة (استراليا وجنوب أفريقيا) إلى تحقيق الموازنة بين البرامج الأكاديمية والصناعة، واكساب الطلاب مهارات التعلم مدى الحياة، وتدريبهم على الأدوات والتقنيات المستخدمة في المؤسسات الصناعية، وتعزيز الشراكات بين الجامعة والصناعة، وفتح أسواق جديدة لخريجي الجامعات محلياً ودولياً، وتحقيق الميزة التنافسية والقابلية للتوظيف.
- استطاعت جامعات دولتي المقارنة (استراليا وجنوب أفريقيا) التنوع في أنواع البرامج والموضوعات التي يقدمها التعلم المتكامل مع العمل، وذلك من خلال التركيز الورش والدورات التعليمية، والاستشارات الطلابية، والتدريب الافتراضي، والتلمذة الصناعية، والمجموعات متعددة التخصصات، والابتكار في الصناعة.
- قامت جامعات دولتي المقارنة (استراليا وجنوب أفريقيا) بتعزيز الشراكات مع المؤسسات الصناعية والمجتمعية والحكومية محلياً ودولياً، وذلك من خلال عقد شراكات مع المنظمات الحكومية المحلية أو الفيدرالية وغير الحكومية، والمنظمات الخيرية وغير الربحية، والمنظمات العالمية.
- ساهم التعلم المتكامل مع العمل دولتي المقارنة (استراليا، وجنوب أفريقيا) في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، والريادة العالمية والتنافسية، وتطوير البرامج الأكاديمية، وإعداد القوى العاملة المؤهلة لسوق العمل.

الخطوة السادسة: الجهود المصرية المبذولة لتطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم التعلم المتكامل مع العمل:

لقد قامت الدولة بالاهتمام بالتعليم العالي والبحث العلمي؛ لأنه طريق التنمية وممر العبور لتحسين نوعية الحياة، وبناء شباب مصري قادر على النهوض بدولته، وذلك من خلال التحفيز على الابتكار ونشر ثقافته، من خلال رفع كفاءة العنصر البشري وتمكينه من مواكبة الثورة الصناعية الرابعة في القدرة على الابتكار وريادة الأعمال، وفتح آفاق جديدة في بناء المعرفة بشأن التطورات التكنولوجية الحديثة، وبراءات الاختراع، ولتحقيق هذه الأهداف وضعت الدولة خطاً واستراتيجيات لتطوير التعليم العالي

ودعم البحث العلمي، ومنها " الاستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي ٢٠٣٠ " والتي تركز على تحول الجامعات من مُستهلك للمعرفة إلى مُنتج لها، وتحقيق الملاءمة بين التخصصات وسوق العمل على المستوى القومي، وزيادة فرص الإتاحة بمؤسسات التعليم العالي وذلك من خلال :إنشاء مؤسسات تعليم عال جديدة، وإنشاء برامج أكاديمية جديدة متميزة تخدم سوق العمل، والتوسع في برامج التعليم عن بُعد، وتطوير التعليم المفتوح. (مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٠٢٢، ص ص ١٢-١٦)

كما عملت الدولة على إضافة تخصصات وكليات جديدة بالتعليم العالي لربط التعليم بسوق العمل؛ مما يمكن الخريجين من سرعة الحصول على فرص عمل لائقة، ولقد تم استحداث عد تخصصات جديدة بالجامعات المصرية، ومنها الهندسة النووية والفيزياء الحيوية وعلم التحكم الآلي والنمذجة والتحرير الجيني والنانو تكنولوجي والقياسات الحيوية وتحليلات الأعمال والذكاء الاصطناعي وميكانيكا الكم وعلم البيانات والأرجونوميك، والهندسة الطبية الحيوية، والحوسبة الفائقة، والطباعة ثلاثية الأبعاد، وجاء ذلك تنفيذاً لتوجهات الدولة بزج الجامعات المصرية بين الجامعات الكبرى في المحافل الدولية. (مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٠٢٢، ص ٣٣)

(١) الشراكة بين الجامعات المصرية والمؤسسات الصناعية :

شهد التعليم العالي المصري في الفترات الأخيرة العديد من التطورات، وذلك بسبب ظهور اقتصاد المعرفة، والتغيرات المتعددة في سوق العمل الحالي والمستقبلي، والاعتماد المتسارع على التقنيات الحديثة، واستجابة لذلك تسعى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى أن يكون مسار التعليم بالجامعات مستجيباً لمتطلبات سوق العمل لإتاحة فرص عمل حقيقية، وتعويض النقص، وسد الفجوة بين التعليم وسوق العمل، وإتاحة مئات الآلاف من فرص العمل بمجال التحول الرقمي والرقمنة، كما تؤكد الوزارة على أهمية التطوير المهني بالجامعات من أجل دعم الطلاب والخريجين، وتحسين مهاراتهم لمواكبة متطلبات سوق العمل، وتقليل نسب البطالة بين خريجي الجامعات، ودعم القيادة السياسية للاستثمار في التعليم، وجذب شركات دولية مع الجامعات الأجنبية، والشركات الشريكة في المجتمع

الصناعي حيث تهدف المساهمة في المشاريع التنموية التي تديرها الجامعات المصرية والتي تؤدي في النهاية إلى رفع جودة التعليم ومخرجاته وتأهيله لسوق العمل الدولي، حيث قامت الوزارة بعقد شراكة مع الجامعات البريطانية من خلال تعزيز التعاون بين الجانبين خاصة في مجالات التعليم والتدريب والأبحاث التطبيقية والتعاون في التعلم والتطوير المهني وتحسين المستوى التعليمي، والاستفادة من تمتع جامعة كامبريدج بخبرات في اللغة الإنجليزية وهو ما سينعكس إيجاباً على الطلبة والمدرسين، والاستفادة من خبرات الجامعة التي تعمل مع مختلف المؤسسات التعليمية في جميع أنحاء العالم. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، سبتمبر ٢٠٢٣، ص ٦-١١)

وتنفيذاً للاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي التي تم إطلاقها، والتي شملت ضمن بنودها أهمية الاستثمار في التعليم والعنصر البشري، والذي أعطت له الدولة أهمية قصوى نتيجة لدوره القوي والمثمر في تحقيق التنمية المستدامة، والعمل على تطوير منظومة التعليم الجامعي؛ حتى يتناسب مع متطلبات العصر واحتياجات سوق العمل ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة، تسعى الوزارة إلى تنفيذ مشروع المراكز الجامعية للتطوير المهني بالجامعات، والذي يتم تنفيذه بالتعاون مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية US Agency for International Development والجامعة الأمريكية بالقاهرة، وتعد هذه المراكز نموذجاً متكاملًا لتوجيه الطلاب والخريجين من خلال تنمية مهارات ريادة الأعمال التي أصبحت حاجة ملحة لتحقيق متطلبات العصر الحالية والمستقبلية والربط بين مخرجات العملية التعليمية وسوق العمل، كما تعد همزة وصل فعالة للربط بين التعليم والتدريب والبحث الأكاديمي من جهة، والصناعة والخدمات ورجال الأعمال والمجالات الأخرى من جهة أخرى، فضلاً عن إتاحة الفرصة لشباب الجامعات للتواصل مع قطاع الأعمال، حيث يوجد مليون خريج جديد سنوياً على استعداد لدخول سوق العمل، فيجب توفير فرص عمل لائقة للشباب، وبناء قدراتهم، وتحقيق التواصل بينهم وبين أصحاب العمل، كما قام صندوق رعاية المبتكرين والنوابغ التابع للوزارة بالتعاون مع الوزارة لأطلق "أولمبياد الابتكار المصري" وهو أكبر برنامج داعم للابتكار وريادة الأعمال في

مصر بإجمالي دعم وتمويل ١٠٠ مليون جنيه مصري، موجهة إلى الطلاب والباحثين وخريجي الجامعات والمعاهد البحثية؛ وذلك بهدف نشر الوعي التثقيفي بالابتكار وزيادة الأعمال، والعمل على ربط الابتكارات باحتياجات المجتمع سواء الحالية أو المستقبلية، وتحويل الأفكار المبتكرة إلى أفكار ذات جدوى اقتصادية، تسهم في ارتفاع وتنمية الاقتصاد المصري. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، أبريل ٢٠٢٣، ص ١٢)

وتوجد العديد من وسائل الشراكة بين الجامعات المصرية والمؤسسات الصناعية، والتي تتمثل في تقديم الاستشارات والتطبيق العملي؛ إلا أنها تتسم بأنها: محاولات بسيطة ومحددة يقوم بها قطاع المجتمع وتنمية البيئة في الجامعات، وضعف مشاركة أصحاب الأعمال في تنظيم المناهج الدراسية وأساليب التدريس المستخدمة التي تكسب الطلاب مهارات العمل، وقلة متابعة الطلاب أثناء التدريس من جانب الجامعات، وفرص العمل المتاحة قليلة لا تستوعب عدداً كبيراً من الطلاب، وضعف التزام الشركاء ومؤسسات العمل بتعيين الطلاب بعد تدريبهم. (فايزة عبد العليم محمد، ٢٠١٧، ص ٧٨)

(٢) ريادة الأعمال بالجامعات المصرية :

لقد تم إنشاء مركز ريادة الأعمال والابتكار في كلية ريادة الأعمال بالجامعة الأمريكية عام ٢٠١٠م للترويج لريادة الأعمال في مصر والمنطقة العربية، ويركز المركز على دعم ريادة الأعمال وأنشطة الابتكار، وتوفير السياسات والبحوث التي دعمت أكثر من ٦٠٠٠ طالب من جميع أنحاء جمهورية مصر العربية أثناء استكشافهم لأفكار مبتكرة وتعلموا مهارات ريادة الأعمال وأطلقوا مشاريعهم الجديدة، كما أقام المركز أكثر من ٤٠ شراكة للتعاون مع منظمات النظام البيئي المختلفة في مصر (هويدا محمد الأتري، ٢٠٢٢، ص ٤٣٩).

ولتحسين بيئة ريادة الأعمال قامت الحكومة المصرية بتقديم العديد من المبادرات لبناء مهارات ريادة الأعمال مثل مبادرة "فكرتك شركتك" التي توفر المساندة المالية والفنية لرواد الأعمال في كل أنحاء مصر، كما قامت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بجهود بارزة في مجال ريادة الأعمال أيضاً، وخصوصاً من خلال هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا

المعلومات، وهي شراكة بين وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والقطاع الخاص مخصصة لتطوير تكنولوجيا المعلومات في مصر وتوفير أنشطة بناء القدرات. كما تدعم وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات أيضاً مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال الذي يهدف إلى تشجيع الابتكار وريادة الأعمال في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وقد دُشنت برامج عديدة في إطار مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال ومنها: برنامج دعم الشركات الناشئة، ومسرعة ريادة الأعمال، دوري إنترنت الأشياء المصري، وفي إطار جهود الحكومة المصرية لمساندة رواد الأعمال الشباب المبدعين وتزويدهم بالأدوات اللازمة لتطوير إمكانياتهم وتعزيز فرصهم للمنافسة في الأسواق العالمية، وقعت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ووزارة الاستثمار والتعاون الدولي بروتوكول تعاون بهدف تهيئة بيئة داعمة لريادة الأعمال، وتنمية قدرات الشباب المبتكرين، واستقطاب الاستثمارات الدولية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحفيز الاستثمارات المقدمة للشركات الناشئة، وتشجيع الابتكارات التكنولوجية التي تساعد على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم. (البنك الدولي، ٢٠١٨، ص ص ٧-٨)

وتركز "رؤية مصر ٢٠٣٠" على خلق مجتمع واعٍ لقيمة الإبداع والابتكار، وتهدف إلى خلق ثقافة العلوم والابتكار في مجتمع الصناعة والأعمال، وبناء مخرج تعليمي قادر على التفكير النقدي والإبداع والابتكار وريادة الأعمال في التعليم الجامعي، وتحسين كفاءة العاملين بالمؤسسات داخل منظومة العلوم والتكنولوجيا والابتكار، كما تهدف إلى الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي من خلال وضع استراتيجية لإدخال تخصصات جديدة تتوافق مع متطلبات سوق العمل. (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٤، ص ص ٣٦، ٤٦)

وعلى الرغم من هذه الجهود التي قامت بها الحكومة المصرية؛ إلا أن الجامعات المصرية تواجه العديد من التحديات والمشكلات التي تحد من دورها في تلبية احتياجات سوق العمل، والتي تشمل ضعف سياسات القبول في التعليم الجامعي، وضعف التعاون بين الجامعات، ووجود فجوة بين التعليم الجامعي والتعليم العام، وضعف تعاون الجامعات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية بسوق العمل، وغياب آليات لربط الجامعات بسوق العمل،

وانخفاض مستويات الجودة نتيجة التركيز على الجوانب الكمية على حساب الجوانب الكيفية، وأيضاً ضعف المناهج الجامعية وطرق التدريس وأساليب تقويم الطلاب. (ناجي عبد الوهاب هلال، ٢٠٢٠، ص ١٣٢)

كما توجد مجموعة من التحديات التي تواجه أصحاب الأعمال مع خريجي التعليم العالي الجدد، ويمكن توضيح هذه التحديات كما يلي: (ليلي البرادعي، ومحمد قدرى، ٢٠٢٢، ص ص ١١-١٣)

١- المفاهيم الخاطئة وعدم المعرفة بسوق العمل: يفتقر الخريجون إلى المعرفة بالثقافة العامة للعمل، وجهلهم بالمعلومات حول الاحتياجات والمسؤوليات والواجبات المتعلقة بالمهن التي يتقدمون للعمل بها، كما يفتقرون إلى فهم التدرج الوظيفي للمنظمات التي يلتحقون للعمل بها.

٢- نقص المهارات الأساسية واللغوية: يفتقر الخريجون إلى المهارات اللغوية وخاصة اللغة الإنجليزية، وغير قادرين على الكتاب باللغة العربية بشكل صحيح على الرغم أنها لغتهم الأم، وأيضاً افتقارهم إلى مهارات الاتصال والتعلم الذاتي وحل المشكلات وإدارة الوقت والمسؤولية والأمانة والنزاهة والانضباط والالتزام.

٣- نقص المهارات الرقمية: يوجد العديد من الخريجين لديهم أمية إلكترونية، ولا يتابعون التطورات التكنولوجية الحديثة المستخدمة في أماكن العمل، ولا يستخدمون الانترنت بشكل صحيح.

٤- ارتفاع معدل دوران العمالة بين الخريجين الجدد: من أسباب ترك الخريجين الجدد للعمل الشكاوى بشأن عدم شعورهم بالتقدير.

٥- غياب التنسيق بين أصحاب المصالح الرئيسيين: على الرغم من الجهود المبذولة، إلا أنه لازال هناك تحدياً كبيراً يتعلق بالتنسيق بين أصحاب المصالح والجامعة.

٦- ضعف ملاءمة المناهج لاحتياجات سوق العمل: إن المؤسسات التعليمية لا تواكب التطورات في سوق العمل؛ فهناك قطاعات جديدة وأنواع جديدة من الوظائف التي

بدأت الظهور، حيث تركز المناهج على المهارات التقنية دون غيرها من المهارات الأخرى التي يفتقر لها خريجو الجامعات.

٧- منهجية التدريس القديمة وغياب التدريب العملي: يركز نظام التعليم التقليدي بدرجة أكبر على الحفظ، وهو ما يساهم في الجودة المنخفضة للنظام التعليمي، ولا يساعد على إعداد الخريجين لبيئة العمل المهنية، وأيضاً غياب التدريب العملي خلال سنوات الدراسة، وضعف تنظيم رحلات تعليمية إلى مختلف القطاعات والشركات، وكثير من مشروعات التخرج التي يقوم بها الطلاب تقليدية ومكررة، ولا ترتبط باحتياجات سوق العمل وتطوره.

(٣) القوى والعوامل الثقافية المؤثرة

إن النظام التعليمي في أي مجتمع لا يُمكن أن يكون مستقلاً وقائماً بذاته، وإنما هو جزء من المجتمع حيث يتأثر بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع، ويؤثر فيها؛ ونتيجة لذلك واتساقاً مع منهجية الدراسة الراهنة كان من الضروري التعرف على القوى والعوامل ذات العلاقة التي لعبت دوراً قوياً في اتجاه الجامعات المصرية إلى القيام ببعض الجهود لتطبيق التعلم المتكامل مع العمل.

أ- العوامل السياسية

يؤكد دستور ٢٠١٤ على أهمية الديمقراطية والتعددية الحزبية، وحق الشعب في صنع مستقبله، وحق كل مواطن في الحرية والكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية؛ حيث نصت المادة الأولى على أن "جمهورية مصر العربية دولة ذات سيادة موحدة لا تقبل التجزئة، نظامها جمهوري ديمقراطي يقوم على أساس المواطنة وسيادة القانون"، ونصت المادة الرابعة على أن "السيادة للشعب وحده يمارسها ويحميها، وهو مصدر السلطات ويصون وحدته الوطنية التي تقوم على مبادئ المساواة والعدل وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين"، كما نصت المادة الخامسة على أن "يقوم النظام السياسي على أساس التعددية السياسية والتداول السلمي للسلطة، والفصل بين السلطات والتوازن بينها، وتلازم

المسئولية مع السلطة، واحترام حقوق الإنسان وحياته". (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٤،
المادة ١، ٤، ٥)

ب-العوامل الاجتماعية

تعاني مصر من انتشار البطالة بين شباب الخريجين، ويرجع ذلك إلى زيادة أعداد الخريجين عاماً بعد عام، وضعف وجود التدريب أو الخبرة الكافية بمجالات العمل قبل التخرج، وتدني الأجور مما يؤدي لإحجام الشباب عن العمل، وهذا إلى جانب زيادة الطلب على نوعية معينة من التعليم الجامعي الذي لا يتفق مع احتياجات سوق العمل، كما أن سوق العمل غير واضحة في تحديدها لتخصصات معينة؛ فأى تخصص يمكن أن يعمل في أية مهنة، كما أن هناك تقاعساً وعدم رغبة لدي الشباب في الالتحاق بالعمل، ولقد تسببت البطالة في انتشار الإحباط والاكتئاب بين الشباب، وزيادة معدلات الفقر، وزيادة معدلات تعاطي المخدرات والإدمان، وإهدار الطاقات البشرية في المجتمع، وانتشار المقاهي وازدحامها بالشباب العاطلين، وزيادة الضغط على موارد وخدمات الدولة، (ليلي البهنساوي، ٢٠١٨، ص ٨٧) وبالتالي تحتاج الدولة إلى أنماط تعليمية حديثة لمواجهة مشكلة البطالة بين الخريجين، ومشكلة الفقر وتعاطي المخدرات، ويعد التعلم المتكامل مع العمل من أنسب أنماط التعلم القادرة على حل هذه المشكلات؛ لأنه يربط بين التعليم النظري واحتياجات سوق العمل، ويوفر فرص عمل للشباب، ويكسبهم مهارات ريادة الأعمال.

ج-العوامل الاقتصادية

يعاني الاقتصاد المصري من مشكلات اقتصادية عديدة من أبرزها العجز المزمن في الموازنة العامة للدولة، حيث بلغ العجز في عام (٢٠١٩/٢٠٢٠) نحو ٤٤١ مليار جنية، وبنسبة ٧.٥٨% من الناتج المحلي، وبلغ إجمالي الدين العام المحلي نحو ٤٧٤٢.١ مليار جنية في نهاية يونيو ٢٠٢٠ بما يمثل ٨١.٥% من الناتج المحلي، وبلغ الدين العام الخارجي نحو ١٢٣.٥ مليار دولار، والذي أثر بشكل كبير على قدرة الدولة في الإنفاق على الخدمات الأساسية على نحو أضر بكفاءة الخدمات العامة التي يحصل

عليها المواطن من تعليم وصحة، مما يعنى ضعف قدرة الجهاز الحكومي على الانفاق على الصحة والتعليم، و لقد أدى ذلك إلى زيادة معاناة الفئات الفقيرة التي تعتمد على خدمات الدولة، وخلق أنظمة موازية في مجال التعليم وغيرها من الخدمات العامة، وانخفاض نقات الصيانة على الأصول العامة مما أدى إلى تآكل رأس المال القومي بشكل أضر بكفاءة المرافق العامة، بالإضافة إلى الضغوط التضخمية والتي ترتب عليها التدهور المستمر في قيمة العملة الوطنية، والوقوع في أزمة المديونية الخارجية، وتفاقم العجز وارتفاع الدين العام، (خالد عبد الحميد حسانين، ٢٠٢٢، ص ص ٣-٥) وبالتالي تحتاج الدولة إلى أنماط تعليمية حديثة لمواجهة المشكلات التي يعاني منها الاقتصاد المصري، ويعد التعلم المتكامل مع العمل من أنسب أنماط التعلم القادرة على حل هذه المشكلات؛ لأنه يربط بين التعليم النظري واحتياجات سوق العمل، ويوفر فرص عمل للشباب، ويكسبهم مهارات ريادة الأعمال، ويساعد الدولة في استثمار الطاقات البشرية، وإعداد جيل من الخريجين قادر على تحقيق التنمية الاقتصادية.

الخطوة السابعة: الإجراءات المقترحة التي تسهم في تطوير ريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء الاستفادة من التعلم المتكامل مع العمل في جنوب أفريقيا وأستراليا:

في ضوء ما ورد في الإطار النظري، واستناداً إلى ما تم طرحه عن التعلم المتكامل مع العمل في دولتي المقارنة، ويمكن توضيح أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وتقديم بعض الإجراءات المقترحة لتطوير ريادة الأعمال في الجامعات المصرية في ضوء نتائج الدراسة المقارنة التفسيرية للخبرات الأجنبية المختارة، وبما يتفق مع طبيعة المجتمع المصري، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

أولاً: نتائج البحث:

وتنقسم نتائج البحث إلى:

١- نتائج تتعلق بالإطار النظري:

- يهدف التعلم المتكامل مع العمل إلى سد الفجوة بين التدريب العملي والدراسة النظرية.

- يدعم التعلم المتكامل مع العمل الشراكات بين مؤسسات التعليم العالي ومجتمع
ريادة الأعمال والصناعة.
- يحفز التعلم المتكامل مع العمل الطلاب على المشاركة في سوق العمل، وتعزيز
التعلم التعاوني، والتفكير في موضوعات التوظيف في العمل.
- ٢- نتائج تتعلق بخبرات الدول:**
- قامت الجامعات الأسترالية بتطبيق التعلم المتكامل مع العمل، وذلك بهدف تطوير
خريجين يتمتعون بمهارات التعلم مدى الحياة، وتدريبهم على التقنيات المستخدمة في
المؤسسات الصناعية المحلية والعالمية، وتطوير الشراكة بين الطلاب والصناعة
والمجتمع، وزيادة الاتصال بين الجامعات وشركاء الصناعة.
- صنفت الجامعات الأسترالية التعلم المتكامل مع العمل إلى أربعة فئات، وذلك على
حسب مقدار التعلم المتكامل مع العمل، وخبرة العمل داخل الموضوع أو المقرر
الدراسي، كما قامت بعقد العديد من الشركات مع المؤسسات الصناعية والمجتمعية
المحلية والعالمية سواء كانت ربحية أو غير ربحية أو حكومية أو خيرية، وأيضاً
اهتمت الجامعات الأسترالية بعملية تقييم التعلم المتكامل مع العمل من خلال التقييم
داخل الجامعة والتقييم في مكان العمل.
- يهدف التعلم المتكامل مع العمل في جامعات جنوب أفريقيا إلى إعداد الطلاب
ليكونوا قادرين على المنافسة في السوق العالمي، وفتح أسواق جديدة لخريجي
الجامعات محلياً وعالمياً، وتنمية الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي والصناعة.
- قامت الجامعات في جنوب أفريقيا بالاعتماد على عدة أنواع من التعلم المتكامل مع
العمل مثل التلمذة الصناعية، والدورات التعليمية، والتعرض للعمل القصير، والخبرة
القائمة على مكان العمل، ولقد قامت الجامعات أيضاً بعقد شراكات مع المؤسسات
الصناعية والحكومية، كما قامت بالاهتمام بتقييم التعلم المتكامل مع العمل داخل
الجامعة وفي مكان العمل.

- على الرغم أن مصر لم تم بتطبيق فكرة التعلم المتكامل مع العمل؛ إلا أنها قامت ببعض الجهود، حيث تسعى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى أن يكون مسار التعليم بالجامعات مستجيباً لمتطلبات سوق العمل لإتاحة فرص عمل حقيقية، وتعويض النقص، وسد الفجوة بين التعليم وسوق العمل، وإتاحة مئات الآلاف من فرص العمل بمجال التحول الرقمي والرقمنة.

ثانياً: الإجراءات المقترحة:

ويمكن تنفيذ التعلم المتكامل مع العمل بالجامعات المصرية من خلال قيام الجامعة بإنشاء مركز التعلم المتكامل مع العمل، وتحديد الجهاز التنفيذي للمركز، ويشمل الجهاز التنفيذي مسئولين من الجامعة ومنسقين من المجتمع الخارجي والمؤسسات الصناعية، وتحديد أهداف المركز والتي تكون على النحو التالي: نشر ثقافة التعلم المتكامل مع العمل داخل الجامعة، وتوقيع الاتفاقيات بين الجامعة والمؤسسات الصناعية والمجتمعية والحكومية، وتوفير التمويل اللازم، وتحديد الميزانية الخاصة بمشروعات لبحوث ومشروعات التعلم المتكامل مع العمل، والاستعانة ببعض الخبراء في مجال التعلم المتكامل مع العمل، و توفير دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، والدعم والتوجيه اللازم لاستخدام التعلم المتكامل مع العمل، و توفير قائمة بالمؤسسات الصناعية التي يستطيع عضو هيئة التدريس التعامل معها، و تشكيل لجان للإشراف، والمتابعة الجيدة والتقييم المستمر لمقررات التعلم المتكامل مع العمل، وإعداد ونشر التقارير حول أثر التعلم المتكامل مع العمل على أداء طلاب.

(١) اعداد برامج التعلم المتكامل مع العمل

وتتضمن مراحل إعداد برامج التعلم المتكامل مع العمل داخل الجامعات المصرية ما

يلي:

أ- **مرحلة التهيئة:** يعتبر مفهوم التعلم المتكامل مع العمل مفهوماً حديثاً نوعاً ما على جامعاتنا المصرية؛ لذا ينبغي أن تحرص الجامعات المصرية على نشر ثقافة التعلم المتكامل مع العمل، وذلك من خلال المؤتمرات والندوات والاجتماعات والمحاضرات، والمواقع الالكترونية، وطبع الكتيبات والارشادات التي توضح معنى التعلم المتكامل

مع العمل، وإسهاماتها في تعزيز الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الصناعية، وربط البرامج الأكاديمية باحتياجات سوق العمل.

ب- **مرحلة التخطيط:** ويشمل تحديد المهن المستهدفة المطلوبة في سوق العمل، والفجوات في المهارات، ووضع معايير الكفاية المهنية، واختيار المؤسسات وأصحاب العمل المشاركين، وتوقيع اتفاقية التعلم المتكامل مع العمل، وتشكيل فريق العمل التقني المهتم بالتعلم التكامل مع العمل ويتضمن الفريق منسق أكاديمي ومنسق مكان العمل، وتحديد عمليات تشغيل برنامج التدريب للتعلم المتكامل مع العمل، ووضع ملف برنامج التعلم المتكامل مع العمل.

ج- **مرحلة التنظيم:** وتتضمن جذب الطلاب وتشغيلهم، ووضع خطط للتدريب، واستحداث أدوات للتتبع والمتابعة والتقييم، وتدريب أعضاء فريق العمل المهتم بالتعلم المتكامل مع العمل.

د- **مرحلة التنفيذ والمتابعة:** وتشمل تقديم التدريب الأساسي داخل وخارج العمل، وتنفيذ أساليب التدريب للتعلم المتكامل مع العمل، ومتابعة تنفيذ التعلم المتكامل مع العمل، وإجراء التقييمات النهائية.

هـ- **مرحلة التقييم:** يقوم منسقو التعلم المتكامل مع العمل بوضع أدوات تقييم لتعرف على مدى اكتساب الطلاب للمعارف المهنية، والمهارات العامة والأساسية للحياة والعمل، ومدى تقدمهم في عملية التعلم، وتحديد نقاط الضعف والقوة والتحسينات والإجراءات التي يتعين تطبيقها عند تكرار البرنامج في المستقبل.

(٢) أنواع التعلم المتكامل مع العمل:

تقوم كل كلية بتحديد أنواع برامج التعلم المتكامل مع العمل المناسبة لبرامجها الأكاديمية، وطبيعة مقرراتها الدراسية سواء كانت علوم إنسانية وتربوية أو علوم تطبيقية أو تدمج بين العلوم الإنسانية والتربوية والعلوم التطبيقية، وذلك بمساعدة مركز التعلم المتكامل مع العمل بالجامعة، ويمكن تقديم نوعين لبرامج التعلم المتكامل مع العمل داخل الجامعات المصرية، وهم النوع الأول: التعلم المتكامل مع العمل

الرسمي، والتي توفر للطلاب تجربة عمل تشكل جزءاً من درجات الطالب في المقرر الدراسي، ويشترط النجاح في تجربة العمل للحصول على المؤهل الدراسي، والنوع الثاني: التعلم المتكامل مع العمل غير الرسمي، وفيه يتعرف الطلاب على واقع الحياة العملية، ولا يشكل ذلك جزء من درجاته في المقررات الدراسية، وتتضمن برامج التعلم المتكامل مع العمل التي يمكن استخدامها داخل الجامعات المصرية الدورات التعليمية وورش العمل، والتعلم القائم على المشروعات، وبرامج التلمذة الصناعية، والتعلم التجريبي، والتعلم التعاوني، والاستشارات الطلابية، وبرامج مجموعات متنوعة من التخصصات، وخدمة المجتمع.

(٣) المشاركة في برامج التعلم المتكامل مع العمل:

إنشاء وحدة داخل مركز التعلم المتكامل مع العمل تهتم بالشراكات في برامج التعلم المتكامل مع العمل، وتقوم هذا الوحدة بحل مشكلات الطلاب وتوفير لهم المؤسسات الصناعية والمجتمعية لاستكمال متطلبات برامجهم الأكاديمية، كما تقوم بالتواصل مع المؤسسات الحكومية المؤسسات الصناعية ومجتمعات ريادة الأعمال، وعقد اتفاقيات وبروتوكولات مع رجال الأعمال والمؤسسات الصناعية والمجتمعية، ويراعى في هذه الاتفاقيات توفير التسهيلات اللازمة لهم، وتحديد الترتيبات المخصصة للمشروعات التي تستمر طوال الفصل الدراسي، والمشروعات طويلة الأمد، وتوضيح أدوار ومسؤوليات أصحاب العمل، والترتيبات الإشرافية، والتفاصيل المالية والتأمينية والتوظيف العملي، وتحديد المخاطر المحتملة المرتبطة بالعمل، والصحة والسمعة والسلامة المهنية للمؤسسة، وإدارة العلاقات التعاونية، وتقديم الدعم للطلاب.

(٤) تقييم التعلم المتكامل مع العمل:

إنشاء وحدة داخل مركز التعلم المتكامل مع العمل تهتم بعملية تقييم أنشطة ومشروعات وبرامج التعلم المتكامل مع العمل، وتقييم أثر التعلم المتكامل مع العمل على الطلاب، وتقديم تغذية راجعة لهم، وتتم عملية التقييم على مستويين وهم: داخل الكلية، وداخل مكان العمل، حيث يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقييم الطلاب عن الجزء النظري

الخاص بالمقررات من خلال الامتحانات التحريرية والشفوية وملفات الإنجاز، ويقوم منسقي مكان العمل التابعين للمؤسسات (الصناعية، المجتمعية، الحكومية) المضيفة بتقييم الطلاب من خلال نموذج تقييم ويتضمن ذلك ملاحظة الطلاب أثناء العمل، وسجلات حضور الطلاب، والعروض التقديمية والتقارير التي يقوم بها الطلاب، ويقوم المنسق بوضع درجات للطلاب، ويشترط لاجتياز الطلاب المقررات الدراسية، والحصول على المؤهل الدراسي النجاح في التقييم المؤسسة التي يتدرب يعمل بها.

ثالثاً: متطلبات تنفيذ الإجراءات المقترحة:

١- **متطلبات سياسية:** اقتناع القيادات السياسية بضرورة وجود هذا النمط من التعليم الذي يحاول الربط بين الجانب الأكاديمي للمقررات الدراسية، واحتياجات سوق العمل، وذلك بهدف تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع المصري، وتحقيق التنمية الاقتصادية، وإعادة ثقة المجتمع والمؤسسات الصناعية في الجامعة.

٢- **متطلبات تشريعية:** وجود قوانين وتشريعات ملزمة للجامعات وأعضاء هيئة التدريس لتطبيق التعلم المتكامل مع العمل بالجامعات المصرية، وقوانين إجبارية للطلاب، بحيث تجعلهم يشاركون في مشروعات التعلم المتكامل مع العمل كشرط للنجاح في المقرر الدراسي أو تكون شرطاً من شروط التخرج.

٣- **متطلبات اقتصادية:** توفير الدعم اللازم للإنفاق على مشروعات التعلم المتكامل مع العمل، ونشر الوعي بأهميتها داخل الجامعة، وذلك من خلال الاستعانة بعدد كبير من رجال الأعمال بالمجتمع المصري لمساعدة الجامعة على القيام بذلك، والاستعانة بمؤسسات ومنظمات العمل المحلية والدولية.

٤- **متطلبات اجتماعية:** تفعيل الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الصناعية والمجتمعية لتدعيم ثقافة التعلم المتكامل مع العمل، وأهميته لتحقيق التنمية الشاملة بالمجتمع، وإقامة مشروعات مشتركة بين الجامعة والمؤسسات الصناعية بمشاركة الطلاب، ومشاركة جميع مؤسسات المجتمع التربوية في نشر، وتدعيم ثقافة التعلم المتكامل مع

العمل من بداية السلم التعليمي، ومن هذه المؤسسات الأسرة، ووسائل الإعلام، ومدارس التعليم الأساسي والثانوي، وغيرها، وذلك تمهيداً للتعليم الجامعي.

٥- **متطلبات أكاديمية:** ربط المقررات الدراسية باحتياجات سوق العمل، والبيئة المحيطة بالجامعة، وتوظيف الأنشطة الطلابية بالجامعة لدعم ونشر ثقافة التعلم المتكامل مع العمل، وقيام أعضاء هيئة التدريس بتصميم مقررات دراسية تسمح بدمج التعليم الأكاديمي مع سوق العمل.

رابعاً: معوقات تنفيذ الإجراءات المقترحة وسبل التغلب عليها:

هناك مجموعة من المعوقات التي قد تواجه الإجراءات المقترحة لتطبيق التعلم المتكامل مع العمل بالجامعات المصرية، ويمكن عرض هذه المعوقات وسبل التغلب عليها، وهي كما يلي: التمويل اللازم لتطبيق مشروعات التعلم المتكامل مع العمل، فهذه المشروعات تحتاج إلى تكاليف مادية عالية، والجامعة تعتمد على التمويل الحكومي، وتتأثر بالموازنة العامة للحكومة وما يصيبها من نقص أو زيادة، وضعف مواردها، وضعف قدرتها على تمويل هذه المشروعات، ويمكن التغلب على ذلك من خلال طلب العون من المؤسسات الصناعية والمجتمعية المحلية والدولية، ورجال الأعمال المصريين، كما يؤثر عامل الوقت؛ إذ يحتاج التعلم المتكامل مع العمل إلى وقت في عملية إعداد المقرر الدراسي وإعداد مشروعاته قبل البدء في السنة الدراسية، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تنظيم الوقت، وتخفيف العبء التدريسي عن أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتطبيق التعلم المتكامل مع العمل، والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس والمسؤولين عن إعداد مقررات التعلم المتكامل مع العمل لتوفير الوقت، وأيضاً انعزال الجامعة عن المؤسسات الصناعية، ويمكن التغلب عن هذه المشكلة من خلال زيادة الشراكات بين الجامعة والمؤسسات الصناعية والخدمية، وتقديم لهم التسهيلات اللازمة.

المراجع العربية:

- ١) أحمد محمد بكري (٢٠١٨). منظومة ريادة الأعمال بجامعة كل من سنغافورة وتايوان والمملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ١٧٨، جزء ٥٨٥-٦٢٨*.
- ٢) أحمد ناجي عبد الوهاب (٢٠٢٠). تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات في تلبية احتياجات سوق العمل على ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة. *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، الأكاديمية العربية للعلوم الإنسانية والتطبيقية، ع ٤٠، ٩٣-١٦٣*.
- ٣) أسماء نجاح عبد الودود (٢٠٢٣). مجتمع المعرفة وتأثيره على التنمية المستدامة: بحث اجتماعي ميداني. *مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس -كلية التربية -الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع ٢٥٦، ٢٩٩-٣٣٥*.
- ٤) آيات زكى الشрман (٢٠١٩). مدى تطبيق ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية ودور القادة التربويين في تميمتها. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مج ١٠، ع ٦٠، ٢٨-٧١*.
- ٥) البنك الدولي (٦ نوفمبر ٢٠١٨). *مشروع تحفيز ريادة الأعمال لخلق فرص العمل (P162835)*، وثيقة معلومات المشروع/ صحيفة بيانات الإجراءات الوقائية المتكاملة، جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، ١-١٦.
- ٦) إيمان حمدي رجب (فبراير ٢٠٢٢). متطلبات تطبيق معايير النموذج الأوربي للتميز المؤسسي (EFQM) في الجامعات المصرية على ضوء مستحدثات العصر الرقمي، *مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، ع ٩٤، ج ٢*.
- ٧) برك نعيمة (٢٠٠٩). تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، *مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، ع ٧، ٢٧٣-٢٨٨*.
- ٨) خالد عبد الحميد حسانين (٢٠٢٢). دراسة تحليلية لأسباب عجز الموازنة العامة المصرية والاستراتيجية المقترحة لعلاجها، *مجلة الشروق للعلوم التجارية، المعهد العالي للحاسبات وتكنولوجيا المعلومات، أكاديمية الشروق، ع ١٤، ١-٤٠*.
- ٩) جمهورية مصر العربية (٢٠١٤): *دستور مصر الصادر عام ٢٠١٤*، الهيئة العامة للاستعلامات، المادة (١)، والمادة (٤)، والمادة (٥).
- ١٠) رانيا حسن محروس، وأسماء شعبان حماده (٢٠٢٣). آليات مقترحة لتفعيل ريادة الأعمال الرقمية بالجامعات المصرية. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، جامعة عين شمس، مج ٤٧، ع ١، ٣٩١-٤٨٦*.

- ١١) سوسن محمد جابر، وعبد الرحمن عبد الهاشمي (٢٠٢٣): أثر برنامج تدريبي قائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن. **المجلة التربوية الأردنية، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية،** مج ٨، ع ٢٤، ١٧٠-١٩٤.
- ١٢) شاذلي يونس على، ومحمود مصطفى أحمد (٢٠٢٢). تقييم مستوى الفعالية التنظيمية بالمناطق الأزهرية وسبل تحسينها في ضوء إطار القيم المتنافسة، **مجلة البحث في التربية وعلم النفس،** مج ٣٧، ع ١، ٥٨٩-٦٥٢.
- ١٣) شيرين عيد مرسى (٢٠٢٠). التوأمة الجامعية: كمدخل لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠. **مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس،** ع ٤٤، جزء ٤، ١٢٩-٢٥٨.
- ١٤) عبد الكريم محمد أحمد (مايو ٢٠٢٢). نموذج مقترح للنضج المؤسسي بالجامعات المصرية على ضوء الخبرات الدولية، **مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج،** ع ٩٧، ج ١.
- ١٥) فاطمة زكريا محمد (٢٠١٣). إصلاح التعليم العالي الفني في مصر بواسطة التعلم القائم على العمل في ضوء خبرة الاتحاد الأوروبي (المملكة المتحدة نموذجا). **مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية،** مج ٢٠، ع ١١، ٨٤-١٠٢.
- ١٦) فايزة عبد العليم محمد (٢٠١٧). دراسة مقارنة لجامعتي ريادة الأعمال سنغافورة الوطنية وأيرلندا الوطنية جالوي وإمكانية إفادة الجامعات المصرية منهما، **دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان - كلية التربية،** مج ٢٣، ع ٤٤، ١١-١٠٨.
- ١٧) ليلي البرادعي، ومحمد قدرى (سبتمبر ٢٠٢٢). ورقة سياسات سد فجوة مهارات التوظيف في التعليم العالي في مصر. ملتقى السياسات العامة، كلية الشؤون الدولية والسياسات العامة، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، منظمة العمل الدولية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١-٢٨.
- ١٨) ليلي البهنساوي (٢٠١٨). الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل: دراسة على عينة من الخريجين بالحضر. **مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة،** مج ٧٨، ع ٣٥-٩٧.
- ١٩) مجدى عبدالوهاب قاسم، وصفاء أحمد شحاته (٢٠١٤). صناعة مستقبل التعليم الجامعي بين إرادة التغيير وإدارته، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٢٠) مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (٢٢ يناير ٢٠٢٢). ٧ سنوات من الإنجازات- التنمية البشرية قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، ١-٧٠.
- ٢١) محمد السيد فرج (٢٠٢٢). متطلبات تحقيق تعليم ريادة الأعمال بالجامعات المصرية- دراسة تحليلية لآراء بعض ذوي الخبرة. **مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف،** مج ١٩، ع ٤٢٤، ١١٣-٥١٠.

- ٢٢) عماد عبد اللطيف محمود (٢٠٢٢). تصور مقترح لتطوير نظم القبول في الجامعات المصرية لتحقيق القدرة التنافسية في ضوء بعض الخبرات العالمية. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، (١٩) ١١٣، أبريل، ٢٢٨-٢٩٩.
- ٢٣) منظمة العمل الدولية (٢٠٢٢). التعلم القائم على العمل في التعليم والتدريب التقني والمهني، دليل تنفيذي للممارسين في لبنان والبلدان العربية، بيروت، المركز الدولي للتدريب، يونيسيف لكل طفل.
- ٢٤) ناجي عبد الوهاب هلال (٢٠٢٠). تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات في تلبية احتياجات سوق العمل على ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، الأكاديمية العربية للعلوم الإنسانية والتطبيقية، ع ٤٠٤، ٩٣-١٦٣.
- ٢٥) هويدا محمد الأترابي (٢٠٢٢). دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة بمصر في ضوء متطلبات قيادة الأعمال: تصور مقترح، آفاق جديدة في تعليم الكبار، مركز تعليم الكبار - جامعة عين شمس، ٣٢٤، ٤٥٨-٤٢١.
- ٢٦) وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٤). استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ (الغاية-المحاور الرئيسية-الأهداف-مؤشرات القياس).
- ٢٧) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠١٩). استراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في ضوء خطة التنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠، ١-١٠٩.
- ٢٨) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠١٩). الاستراتيجية القومية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار ٢٠٣٠، جمهورية مصر العربية، ١-٨٨.
- ٢٩) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (سبتمبر ٢٠٢٣). النشرة الدورية لأمانة المجلس الأعلى للجامعات، العدد التاسع، ١-٢٨.
- ٣٠) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (أبريل ٢٠٢٣). النشرة الدورية لأمانة المجلس الأعلى للجامعات، العدد الرابع، ١-٢١.

المراجع الأجنبية:

- 1) Anastasia A. Atabekova Et.al (2016). University Academic Excellence and Language Policy: A Case of Russia. **International Journal of Environmental & Science Education**, 11 (16), 8390-8397.

- 2) Andreu Curto Reverrte, Maria Carme peguera and Helena Cobos Rius (2023). The professional profile of tutors in work–integrated learning, **International Journal of Work–Integrated Learning**, 24(3), 305–321.
- 3) Andreu Curto, Maria Carme and Helena Cobos (2023). The professional profile of tutors in work–integrated learning. **International Journal of Work–Integrated Learning**, 24(3), 305–321.
- 4) Andrew J. Martin, Dennis G. Slade and Lynette D. Hodges (2022). Pre pre–service teacher training: Professional preparation and work–integrated learning pedagogy. **International Journal of Work–Integrated Learning**, 23(3), 347–357.
- 5) Anika Taylor Et.al (2023). Program coordinators’ support for student wellbeing in online work–integrated learning (eWIL). **International Journal of Work–Integrated Learning**, 24(2), 261–275.
- 6) Ashley Stirling Et.al (2016). **A Practical guide for work–integrated learning**. Higher Education Quality Council of Ontario, Queen’s Printer for Ontario, 1–190.
- 7) Carver Pop and Roelien Brink (2017). Repositioning work–integrated learning in diverse communities. **International Perspectives on Education and Society**, Emerald Publishing Limited, 32, 115_128.
- 8) Cassandra R. Kepple (2023). From college to career: connecting student participation in work–integrated learning with employment outcomes. **Ph.D.** Florida state university.
- 9) Chris J Pilgrim and Tony Koppi (2012). Work integrated learning rationale and practices in Australian information and communications technology degrees. **Proceedings of the Fourteenth Australasian Computing Education Conference (ACE2012)**, Melbourne, Australia, 24–38.

- 10) Christine Winberg Et.al (2022). Enhancing work-integrated learning through South-North collaboration: A comparative contextual analysis. **International Journal of Work-Integrated Learning**, 23(4), 463-479.
- 11) Cookie Govender and Marius Wait (2017). Work integrated learning benefits for student career prospects – mixed mode analysis.
- 12) Cookie M Govender and Susanne Taylor (2015). A work integrated learning (WIL) partnership model for higher education graduates to gain employment. **South African review of Sociology**, 46(2), 43-59.
- 13) Cookie M. Govender and Marius Wait (2017). Managing work integrated learning strengths, opportunities and risks in the emerging South African environment. **Global Business and Technology Association**, 1-9.
- 14) Denise Jackson (2013). The contribution of work-integrated learning to undergraduate employability skill outcomes. **Asia-Pacific Journal of Cooperative Education**, 14(2), 99-115.
- 15) Department of Industry (September 2014). **Report to the department of industry- engaging employers in WIL: Current state and future opportunities**. Australia, 1-138.
- 16) Didip Diandra and Ahmed Azmy (2020). Understanding Definition of Entrepreneurship. **International Journal of Management, Accounting and Economics**, 7(5), 235-241.
- 17) Elyce Green Et.al (December 2022) . Placement architectures in practice: an exploration of student learning during non-traditional work-Integrated learning in rural communities. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 19, 1-17.
- 18) Fereshteh Rouhani Samadi (2013). Assessing the impact of work integrated learning and its practices on the education of engineering technicians and technologists in relation to the higher education

- qualification sub–framework (HEQSF) document in South Africa. **Ph.D.** University of South Africa.
- 19) Fiona Purdie Et.al (2013). Are work–integrated learning (WIL) students better equipped psychologically for work post–graduation than their non–work–integrated learning peers? Some initial findings from a UK university. **Asia–Pacific Journal of Cooperative Education**, 14(2), 117–125.
- 20) Gabrielle A. Lloyd Et.al (2022). Academic’s perceptions of work–integrated learning in non–vocational disciplines. **Higher Education, Skills and Work–Based Learning**, 12 (5), Emerald Publishing Limited, 809–820.
- 21) Guzyal Hill Et.al (2022). Work–integrated learning for career clarification: Lessons from an Indigenous pre–accounting enabling program. **International Journal of Work–Integrated Learning**, Special Issue, 23(2), 187–201.
- 22) <https://ecs.wgtn.ac.nz/Main/WorkExperience/HistoryWil> (25–9–2023)
- 23) Isolde Lubbe and Goran Svensson (2022). Work Integrated Learning (WIL) model – A win–win process between university, postgraduate business students and industry. **Journal of Independent Teaching and Learning**, 17(1), 39–59.
- 24) J. du Plessis (2019). Stakeholders' viewpoints on work–integrated learning practices in radiography training in South Africa: Towards improvement of practice. **Radiography**, Science Direct, 25, 16–23.
- 25) Jenny Fleming and T. Judene Pretti (2019). The impact of work–integrated learning students on workplace dynamics. **Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education**, 25, 1–10.
- 26) Jenny Fleming, Kathryn Mclachlan and T. Judene Pretti (2018). Successful work–integrated learning relationships:A framework for

- sustainability. **International Journal of Work-Integrated Learning**, 19(4), 321-335.
- 27) Judith McNamara and Catherine Brown (2009). Assessment of online discussion in work-integrated learning. **Campus- Wide Information Systems**, Emerald Group, 26 (5), 413-423.
- 28) Judyth Sachs, Anna Rowe and Michael Wilson (2017). **Good Practice Report -Work Integrated Learning (WIL)**, Macquarie University, Department of Education and Training, Australian Government, 1-36.
- 29) Julia Caldicott Et.al (2022). Beyond employability: Work-integrated learning and self-authorship development. **International Journal of Work-Integrated Learning**, 23(3), 375-391.
- 30) Julianna Nielsen, Renee Livernoche and Karima Ramji (2022). The Indigenous work-integrated learning resource Hub: A needs-based approach to addressing barriers and opportunities for Indigenous students. **International Journal of Work-Integrated Learning**, Special Issue, 23(2), 139-152.
- 31) Karsten E. Zegwaard Et.al (2019). Professional development needs of the international work-integrated learning community. **International Journal of Work-Integrated Learning**, Special Issue, 20(2), 201-217.
- 32) Krisztina Binder Et.al (2020). **Australia's Parliament and other political institutions**. European Parliamentary Research Service, 1-12.
- 33) **Laura Rook** (2017). Challenges implementing work-integrated learning in human resource management university courses. **Asia-Pacific Journal of Cooperative Education**, 18(3), 199-212.
- 34) Lisa Schuster and Charmaine Glavas (2017). Exploring the dimensions of electronic work integrated learning (eWIL) . **Educational Research Review**, (21) , 55-66.

- 35) Lyndel Bates (March 2005). **Building a bridge between university and employment: Work-integrated learning**. Queensland Parliamentary Library Research Publications and Resources Section, 1-30.
- 36) Maria Doolan Et.al (2019). The Benefits and Challenges of embedding work integrated learning: A Case study in a University education degree program. **Australian Journal of Teacher Education**, 44(6), 90-108.
- 37) Martin Phillip Lewis, Natasja Holtzhausen and Susanne Taylor (2010). The dilemma of Work Integrated Learning (WIL) in South African Higher Education – the case of Town and Regional Planning at the University of Johannesburg. Article in Town and Regional Planning, **Research Gate**, (57), 25-35.
- 38) Merrelyn Bates (2010). **Work-integrated Learning: Workload and Recognition Review**. Griffith University, 1-35.
- 39) Michael Wilson (September 2016). **2016 Good Practice Report – Work Integrated Learning (WIL)**. Report undertaken for the Department of Education and Training, Australian Government, 1-38.
- 40) Narelle Patton (2017). Work-Integrated Learning in the 21st Century: Global Perspectives on the Future International Perspectives on Education and Society, **Emerald Publishing Limited**, 32, 163_176.
- 41) Naren Vassan (2014). **Work- integrated learning**, the Swiss South African Cooperation Initiative (SSACI) and the National Business Initiative.
- 42) Nguyen Thingocha and Nguyen Vanduong (2022). Enhancing student employability: A mixed-methods study into work-integrated learning curricula in Vietnamese universities. **International Journal of Work-Integrated Learning**, 23(3), 405-425.
- 43) Phanommas Bamrunsin and Buratin Khampirat (2022). Improving Professional Skills of Pre-Service Teachers Using Online Training: Applying Work-Integrated Learning Approaches through a Quasi-

Experimental Study. Sustainability, 14.

<https://doi.org/10.3390/su14074362>.

- 44) Queensland University of Technology, Griffith University and Swinburne University of Technology (2009). **The WIL Work Integrated Learning] report: A national scoping study**. Final report to the Australian Learning and Teaching Council, Association with the Australian Collaborative Education Network, 1–112.
- 45) Ray B. Ford (2011) : What Went Missing : A Case Study of Faculty and Organizational Elements Necessary to Sustain University – Based Service Learning Programs, **Ph.D.**, The State University of New Jersey.
- 46) Regional Coordinating Committee (2010). **Free State Self-evaluation Report**, Program on Institutional Management in Higher Education, OECD Reviews of Higher Education in Regional and City Development, Free State, South Africa.
- 47) Sonia Ferns, Matthew Campbell and Karsten E. Zegwaard (January 2014). **Work integrated learning**. Higher Education Research and Development Society of Australia, 1–6.
- 48) **South African Journal of Higher Education**, 31, 49–64.
- 49) The Commonwealth Department of Education and Training's (2018). **Universities Australia work integrated learning in universities: final report**. 1–34.
- 50) Tim Gartrell (2007). The Australian economy needs an education revolution. ALP National Secretary, Australian Labor Party, 1–27.
- 51) Tiyamike Ngonda, Richard Nkhoma and Thabo Falayi (2023). Work-integrated learning placement in engineering education: a comparative contextual analysis of public universities in Malawi, Namibia and South Africa. **Higher Education, Skills and Work-Based Learning Emerald Publishing Limite**, 1–14.

- 52) Tracey Bowen and Maureen T.B.Drysdale (2017). **Work integrated learning in the 21 st century: global perspectives on the future.** Emerald Publishing Limited.
- 53) Unicef (2017). **Political Economy Analyses of Countries in Eastern and Southern Africa Case Study – South Africa Political Economy Analysis.** 1-64.
- 54) Victoria university of wellington (2023). School of Engineering and computer science, A brief history of Work-integrated Learning.
- 55) W J Sewell, P Venter and R B Mason (2015). **Project 2015/16 Towards Effective Work-Integrated Learning in the South African retail SMME sector.** Cape Peninsula University of Technology, 1-38.
- 56) Zamandaba Cynthia Hlubi (2018). The influence of work integrated learning on students studying at a university of technology in kwazulu-natal, **the degree of Master of Commerce in Human Resource Management,** College of Law and Management Studies.