دليل مشاركة الطلاب في العملية التعليمية
(التعلم الذاتي- تنمية مهارات التفكير العليا- مهارات التوظيف- ريادة الأعمال)
برنامج المحاسبة باللغة الإنجليزية

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
مقدمة الدليل وتحديد إطار مشاركة الطالب	٣
أولاً: التعلم الذاتي	١٤_٣
مفهوم وأهمية التعلم الذاتي	٤_٣
أهداف ومتطلبات ومهارات التعلم الذاتي	٧_٥
خطوات التعلم الذاتي والتعلم التقليدي وطرق التعلم الذاتي	١٣_٧
آلية تحفيز الطلاب للمشاركة في التعلم الذاتي	١٤
ثانياً: مهارات التفكير العليا	٢٣_١٥
المفهوم والأهمية والتصنيف واستراتيجيات التعليم	٢١_١٥
أنشطة القياس ودور عضو هيئة التدريس	٢٣_٢٢
ثالثاً: ريادة الأعمال	٢٩_٢٤
رابعاً: مهارات التوظيف	٣٩_٣٠
آليات البرنامج التنفيذية لتنمية المهارات	٤٣_٤٠
قائمة المراجع الإنجليزية	٤٥_٤٤

مقدمة.

تحدد استراتيجيات التعليم والتعلم الأهداف التي يسعى برنامج المحاسبة باللغة الإنجليزية إلى تحقيقها، والأطراف المشاركة والوسائل اللازمة لذلك، كما تتضمن الأنشطة والمهام وآليات المتابعة ومؤشرات القياس. ويتبنى البرنامج بكلية التجارة – جامعة كفر الشيخ مجموعة من استراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة التي تربط المعرفة المحاسبية بالتطبيق العملي والتحليل المهني والتقنيات الرقمية ومتطلبات سوق العمل.

في ظل التطور المتسارع في المعايير المحاسبية والتشريعات والتقنيات المالية وتحليل البيانات، أصبح التعلم الذاتي ضرورة لطالب المحاسبة. ويتيح هذا النمط للطالب تطوير معارفه ومهاراته بصورة مستمرة، والرجوع إلى المصادر المهنية والعلمية الموثوقة، والتعامل مع المشكلات المحاسبية الجديدة. ويتحول دور عضو هيئة التدريس من ناقل للمعلومات إلى موجه وميسر يساعد الطالب على اختيار المصادر، والتحقق من موثوقيتها، وتطبيق المعرفة على مواقف مهنية واقعية.

وتلتزم أنشطة الدليل عند توظيف التعليم الإلكتروني بما تقرره اللائحة الداخلية للمرحلة الجامعية الأولى لكلية التجارة – جامعة كفر الشيخ بنظام الساعات المعتمدة (٢٠٢٥). ووفقًا للمادة (١٣)، يجوز تطبيق نظام التعليم الهجين على المقرر بعد استيفاء الموافقات المقررة، بنسبة ٥٠٪–٦٠٪ دراسة وجهًا لوجه و٤٠٪–٥٠٪ تعليمًا عن بُعد، مع مراعاة طبيعة المقرر والإمكانات التكنولوجية المتاحة.

<u>أولاً: التعلم الذاتي</u>

هو دعوة للتحرر من جمود الأساليب التقليدية فى التعليم والتعلم، فالمتعلم يكون حرا فى الاختيار من بين أشكال مختلفة من التعلم وفقا لقدراته واستعداداته، وبذلك ننتقل من التلقين والتمركز حول المعرفة إلى الإبداع والابتكار والتمركز حول المتعلم.

التعلم الذاتي هو عمليّة يتمّ إجراؤها بشكلٍ مقصود في محاولةٍ من قبل الفرد المتعلم اكتساب قدرٍ من المعارف والمهارات والمفاهيم والاتجاهات والقيم بشكلٍ ذاتي، وذلك من خلال المهارات والممارسات المحدّدة بين يديه. يُعرف هذا النوع من التعلم أيضاً على أنّه النشاط التعلّمي الذي يقوم به الفرد مدفوعاً برغبةٍ ذاتيّة، يهدف عن طريقها إلى تنمية إمكاناته واستعداداته وقدراته، استجابةً لاهتماماته وميوله لتحقيق تنميته الشخصيّة متكاملة. هناك تعاريف أخرى لهذا المفهوم، تتفق جميعها على أنّ المتعلّم هو محور العمليّة التعليميّة، إضافةً إلى سعيه لتعليم نفسِه بنفسه، من خلال اختيار طريقة الدراسة والتقدّم فيها وِفقاً لسرعته وقدراته الذاتيّة.

تعريف التعلم الذاتي:

يعرف التعلم الذاتي بأنه استراتيجية تتمركز حول المتعلم، تتيح لكل متعلم أن يتعلم بدافع من ذاته وانطلاقا من قدراته وميوله واستعداداته وفى الوقت الذى يناسبه، ومن ثم يصبح المتعلم مسؤولا عن تعلمه وعن مستوى تمكنه من المعارف والاتجاهات والمهارات المقصود تنميتها واكتسابها وكذلك مسؤولا عن تقييم انجازه ذاتيا.

أهمية التعلم الذاتي:

تنبع أهمية التعلم الذاتي لطلاب المحاسبة من طبيعة المهنة التي تتطلب متابعة مستمرة للمعايير والتشريعات والتطبيقات الرقمية. فهو يعزز مسؤولية الطالب عن تعلمه، وقدرته على البحث والتحليل والاستفادة من المصادر المتخصصة، ويهيئه للتعلم المهني المستمر بعد التخرج، ويدعم قدرته على حل المشكلات واتخاذ القرار والتكيف مع التغيرات في بيئة الأعمال.

- يحقق لكل متعلم تعلما يتناسب مع قدراته وطموحاته الشخصية.
- يمارس فيه المتعلم دورا إيجابيا لإتمام عملية التعلم.
- يعتمد فيه المتعلم على نفسه مما يجعله يتحمل المسؤولية في المستقبل.
- يكسب المتعلم مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات بنفسه وينمي لديه شعور بقيمته الذاتية.
- يكسب المتعلم مهارات المشاركة والتعاون ويستمر مع المتعلم مدى الحياة.

وتتمثل أهمية التعلم الذاتى فى الآتى:

- تنادى الأساليب التربوية الحديثة بضرورة تنمية مهارات التعلم الذاتي لدى المتعلمين.
- مساعدة المتعلمين على تكوين اتجاه إيجابي نحو التعلم، فالمتعلمين حينما نشجعهم على طرح الأسئلة والاكتشاف، يعزز هذا قدرتهم على حل المشكلات، ويجعلهم يتعرفون على العلاقة بين السبب والنتيجة، ويشجعهم على تجربة أفكارهم واستخدام الأدوات المختلفة بإبداع.
- اكتشاف الطالب للمعرفة بنفسه يجعله أكثر قدرة على فهمها وتطبيقها في مواقف جديدة. مثال: الطالب الذي يتوصل إلى تفسير بند محاسبي أو معالجة محاسبية من خلال الرجوع إلى معيار مهني وتحليل حالة تطبيقية يكون أكثر قدرة على تذكر المفهوم وتبرير استخدامه في حالات مشابهة.
- إعداد الطلاب للمستقبل وتعويدهم تحمل مسؤولية تعلمهم بأنفسهم.
- المتعلم الذي يتعلم بطريقة التعلم الذاتي يكتسب أشياء كثيرة ومستوى أداء أفضل من المتعلمين الآخرين.
- مساعدة المتعلم على تحقيق حريته الإنسانية من خلال قضاء احتياجاته بنفسه.
- يسهم التعلم الذاتي فى إعداد المتعلم للمستقبل والتعلم المستقبلي.

- يسهم فى تحقيق المتعلم لذاته والشعور بوجوده كعضو فعال فى المجتمع.

أهداف التعلم الذاتي:

يعمل التعلم الذاتي على إكساب الطالب عادات التعلم المستمر، وتحمل مسؤولية تطوير معارفه ومهاراته، والثقة في قدرته على البحث والتحليل المستقل، وتوظيف المعرفة في حل المشكلات واتخاذ القرارات المهنية. كما يهيئ الطالب لمتابعة المستجدات المحاسبية والتكنولوجية بعد التخرج ويعزز قدرته على إدارة وقته ومصادر تعلمه بكفاءة.

متطلبات التعلم الذاتي:

لكي يكتسب المتعلم القدرة على التعلم الذاتي لابد من توافر **عدة متطلبات منها**:

- التحرر من الاعتمادية: (الاعتماد على الآخرين) كمصدر للمعرفة واكتساب المهارات وإشباع حاجات ورغبات المتعلم فى كافة شئونه.
- إتاحة الفرصة للمتعلم ليعتمد على ذاته: فى إشباع حاجاته واكتساب المهارات التى يحتاج إليها على أن يقتصر دور الآخرين على الإرشاد والتوجيه فقط.
- تدريب المتعلم على التقليد والممارسة بذاته.
- الاعتماد على الحوار والمناقشة والممارسة وغيرها بما يسمح للمتعلم بتنمية قدراته الذاتية.
- ترجمة وتحديد مفهوم التعلم الذاتي.
- **مراعاة الفروق الفردية بين طلاب الجامعة في الخبرات السابقة والقدرات وسرعة التعلم وأنماط الاستيعاب، مع إتاحة بدائل متعددة للأنشطة ومصادر التعلم.**
- **الاستقلالية والمرونة: إتاحة مساحة للطالب لاختيار موضوعات أو مصادر أو مسارات تعلم مرتبطة بتخصصه، مع تقديم التوجيه الأكاديمي والتغذية الراجعة اللازمة.**
- **ثراء مصادر التعلم: توفير الكتب والدوريات وقواعد البيانات وبنك المعرفة المصري والمعايير والتشريعات والتطبيقات المحاسبية الرقمية والحالات الواقعية التي تدعم التعلم بالممارسة.**
- **توفير فرص الممارسة:** المتعلم يتعلم ذاتيا بالممارسة من الشيء الذي يعلمه هو، وليس ما نعلمه نحن، لذا يجب علينا إتاحة الفرصة له.

مهارات التعلم الذاتي:

لابد من تزويد المتعلم بالمهارات الضرورية للتعلم الذاتي، أي تعليمه كيف يتعلم، ومن هذه المهارات: -

- مهارات المشاركة بالرأي
- مهارة التقويم الذاتي.

- تقدير التعاون
- الاستفادة من التسهيلات المتوفرة في البيئة المحلية
- الاستعداد للتعلم ، وتنمية مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار من خلال تحليل المواقف، وتحديد البدائل، والمفاضلة بينها وتبرير الاختيار بصورة مستقلة.

دور عضو هيئة التدريس في التعلم الذاتي من خلال:

- تشجيع المتعلمين على إثارة الأسئلة المفتوحة
- تشجيع التفكير الناقد وإصدار الأحكام
- تنمية مهارات القراءة والتدريب على التفكير فيما يقرأ واستخلاص المعاني ثم تنظيمها وترجمتها إلى مادة مكتوبة
- ربط التعلم بالحياة وجعل المواقف الحياتية هي السياق الذي يتم فيه التعلم
- إيجاد الجو المشجع على التوجيه الذاتي والاستقصاء، وتوفير المصادر والفرص لممارسة الاستقصاء الذاتي
- تشجيع المتعلم على كسب الثقة بالذات وبالقدرة على التعلم
- طرح مشكلات حياتية واقعية للنقاش

معوقات التعلم الذاتي:

- الخوف الموجود لدى المعلمين والهيئة التدريسيّة من تجريب أي شيءٍ جديد.
- قلة الزمن المُخصّص والذي لا يدعم النشاطات المختلفة للتعليم الذاتي.
- نقص الأدوات والأجهزة المساعدة.
- نقص الكفاءة والخبرة لدى الهيئة التدريسيّة، وقلة المهارة اللازمة لإدارة النقاشات والنشاطات المختلفة
- الخوف من نقد الآخرين نتيجة الخروج عن النمط التعليميّ والمألوف

نصائح للبدء بالتعلم الذاتي: -

- وضع خطة للأنشطة المختلفة، وجمع معلومات عنها وتجريبها، ومراقبة النتائج والتعديل عليها واستشارة المختصين في هذا المجال وتجريبها مرةً أخرى.
- تجريب جميع النشاطات على المعلّم في بداية الأمر
- تعريف الطلاب بهذا النوع من التعليم، ونقل الأهداف المطلوبة منه، وتوضيح الأثر الإيجابيّ لهذا التعليم على المدى البعيد
- الاتفاق مع الطلاب على إشارة محددة لوقف الحديث مع تدريبهم على الالتزام بها.

- تشكيل أزواج عشوائية من الطلاب عند البدء بممارسة النشاطات.
- التفكير والتأمل في مختلفة النشاطات التدريبيّة، ومواكبة التطوّر وإضافة الأنشطة الجديدة.
- عمل تغذية راجعة بعد تنفيذ مثل هذه النشاطات ودراسة أثر ذلك على الطلاب والمعلمين والبيئة التعليميّة والعمل على التحسين والتطوير المستمر على هذه الأنشطة.
- نقل هذه التجربة إلى منظومات تعليميّة جديدة ومساعدتهم في وضع نشاطات مشابهة لهم لعمل نقلةٍ نوعية ونهضة في التعليم.

الأسس التربوية والمهنية لبرنامج التعلم الذاتي:

- اعتبار كل طالب حالة خاصّة في طريقة تحصيله للعلم.
- يجب مراعاة كافة الفروق الفرديّة في عمليّة التعلّم.
- تحديد السلوك المبدئي والنهائي للمتعلّم بشكلٍ دقيق.
- مراعاة سرعة الطالب الذاتيّة خلال فترة التحصيل العلمي.
- تقسيم المواد التعليميّة إلى خطواتٍ صغيرة.
- التسلسل المنطقي والمُتكامل لكافة الخطوات التعليميّة.
- إجراء التعزيز الفوري إبّان كل خطوة.
- الدعم والإيجابيّة والمشاركة في كل خطوة من خطوات التعلّم.
- حريّة الاختيار للمواد المُراد تعلّمها، إضافةً إلى حريّة الحركة خلال فترة تلقي العلم.

خطوات التعلم الذاتي:

لكي يتمكن الفرد من التعلم الذاتي , لابد من خطوات يسير عليها:

الخطوة الأولى: الوعي بالذات

وتتطلب هذه الخطوة أن يكون لدى الطالب الجامعي صورة واضحة عن قدراته وميوله وأهدافه المهنية والأكاديمية، بالاستفادة من خبراته السابقة ونتائج التقويم والإرشاد الأكاديمي والتغذية الراجعة من أعضاء هيئة التدريس.

الخطوة الثانية: عملية التعلم الذاتي

وذلك عن طريق استخدام المتعلم لإمكانياته الواقعية وذلك بالاستعانة بالتأمل الذاتي والتفكير الناقد والمحاولة والتدريب وغيرها من وسائل التعلم الذاتي.

الخطوة الثالثة: تقييم الذات

حيث يقارن فيها المتعلم بين الصورة التي يرى فيها نفسه والصورة التي يبتغيها ويقيم مدى قربه من هدفه, وبناءا عليه يقرر ما إذا كان سيستمر في تعلمه أو يغيره أو يبحث عن شيء آخر. ولنجاح هذه الخطوات لابد للمتعلم أن يحدد هدفه أولا, ويضع خطة زمنية وينظم دراسته وأن يتحلى بالحماس والرغبة في تحقيق الذات والتركيز والصبر على التعلم والتخلص من المشتتات والملهيات.

التعلم الذاتي والتعلم التقليدي:

يتولى المعلم أو الميسر قيادة بيئة التعلم، وتخطيط مبادرات التعلم الذاتي، والإشراف على تنفيذها، ومتابعة أعمال المتعلم، وتقومها بحيث تدعم هذه الخبرات بأهداف محتوى المنهج، وتحقيق نواتج التعلم المنشودة المعرفية والوجدانية والمهارية.

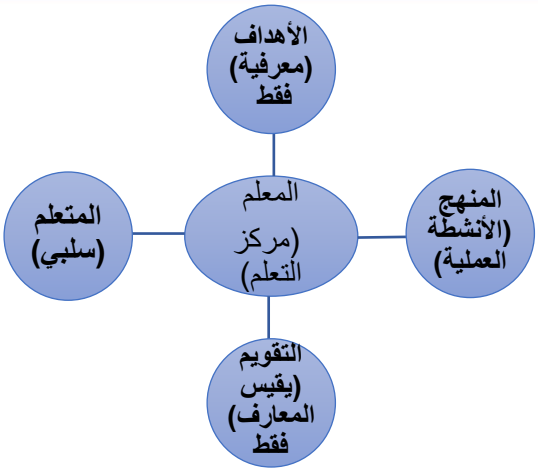
ويعتمد التعلم الذاتي في البرنامج على ممارسة أنشطة عقلية وتطبيقية ورقمية وتعاونية بفاعلية، بما يكشف ميول الطالب وقدراته، ويربط المعرفة المحاسبية بالتطبيقات العملية ويعزز نواتج التعلم المعرفية والمهنية والعامة.

التعلم التقليدي المتبع فى معظم مؤسسات مجتمعنا، ويتمحور التعليم التقليدي حول المعلم الذي يعد المصدر الوحيد للمعرفة، واستخدام أساليب وطرق تدريس تقليدية تستهدف نقل المعلومات والمعارف إلى أذهان وذاكرة المتعلمين فى جميع المراحل التعليمية المختلفة.

ويكون المتعلمون وفق فلسفة التعليم التقليدي مجرد متلقين للمعارف والمعلومات فقط، ولا يشاركون فى مواقف وأنشطة التعلم المختلفة، وقد أطلق على مجموعة الأنشطة العلمية التى يمارسها المتعلمون، وعلى ذلك كان المنهج مرادفا للمقررات التى تتضمن الموضوعات، والمعارف التي يتلقها المتعلمون.

ويتلخص مفهوم التعليم التقليدي أنه هو "ذلك التعليم الذي تركز نواتجه على المعلومات، والمعارف، والمفاهيم، والحقائق فقط، ونقلها للمتعلمين بطريقة الحفظ والتلقين ويقوم المعلم بدور الملقن للمعارف ومصدرها وتهمل الأنشطة العملية والتطبيقية التى تحقق جوانب النمو الاجتماعي والروحي".

مكونات التعليم التقليدي: والشكل التالي يوضح لنا مكونات التعليم التقليدي:-



شكل (١) مكونات التعليم التقليدي

أوجه القصور فى التعليم التقليدي:

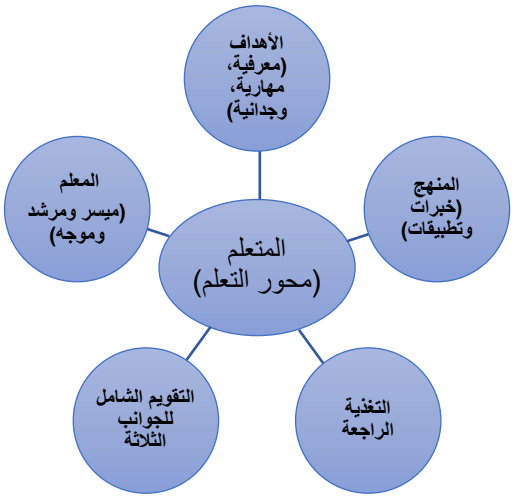
هناك العديد من نواحي القصور والعجز فى مناهج وطرق وأساليب التعليم التقليدي ويمكن تحليلها كالاتى: من مجرد التسميه تعليم بمعنى إلقاء وإكساب المتعلم لمحتوى منهج أو فكره بطريقة التلقين المباشر وذلك بغرض غرسها فى عقل المتعلمون لتصبح من المعلومات المكونة فى ذاكرتهم ويتم استرجعها وقت الامتحان أو التقييم عليها فقط، ثم بعد ذلك تصبح كأن لم تكن، وفى هذا التعليم يتم تقييم المتعلمون فقط دون تقويمهم بمعنى قياس كم المعلومات التى تكونت لديهم من خلال امتحان أو اختبار يعده المعلم لذلك دون الأخذ فى الاعتبار ماذا يجب أن نفعل فى حالة القصور أو ضعف المتعلم.

ومن أهم أوجه القصور المصاحبة للتعليم التقليدي ما يلى:

- التركيز على الجانب المعرفي، والنمو العقلي، والسعي لتحقيقه لدى المتعلم، والنظر للمتعلم على أنه كائن يتلقى العلم ومن الضروري حفظة دون فهمة، ولا يفكر أو يشارك فى إنتاجه.
- إغفال الجوانب الوجدانية، وما يرتبط بالجانب القيمي، والاتجاهات والاستعدادات، والميول، والمشاعر، والأحاسيس للمتعلم.
- إهمال متطلبات وحاجات المتعلمين الأساسية، ولذلك جعل التعلم بلا معنى، بعيدا عن دافعية المتعلم، واحتياجاته الروحية والنفسية.
- الانفصال بين الكلية والبيئة والمجتمع جعل المتعلم ينفصل عن البيئة التى يعيش فيها، ولا يكون جزء منها.
- تمحور التعلم على قدرات المعلم، وجعله المصدر الوحيد للتعلم، وليس المتعلم وإمكاناته وقدراته، ومواقفة التعليمية التى يتفاعل معها، ويمارس الأنشطة والتدريبات التى تقدم له الخبرات المتنوعة.

- اختصار أدوار العملية التعليمية، وفعاليتها بكل عناصرها، ومكوناتها فى المجال المعرفى، والحفظ والتلقين كهدف تسعى المؤسسات التعليمية إلى تحقيقه بكل ما يتوفر لديها من موارد بشرية أو مادية.

والشكل التالي يوضح لنا مكونات التعلم الذاتي :



شكل (٢) يوضح منظومة التعلم الذاتي

ويعتمد التعلم الذاتي على ممارسة النشاط العقلي والتطبيقي والرقمي والتعاوني بفاعلية ضمن مبادرات التعلم النشط، بما يربط المعرفة المحاسبية بالمشكلات الواقعية ويعزز خبرات التعلم المعرفية والمهنية والمهارية.

طرق التعلم الذاتى :

١. التعليم المبرمج.
٢. الحقائب التعليمية.
٣. التلفزيون التعليمي.
٤. الاذاعة التعليمية.
٥. التعليم بالمراسلة.
٦. برامج التربية الموجهة للفرد.
٧. برامج التعلم المشخص للفرد.
٨. تفريد التعلم.
٩. التعلم عن بُعد.
١٠. التعلم المفتوح (الجامعات المفتوحة والتعليم المستمر).
١١. التعلم بالحاسب اي (التعليم الإلكتروني).

١٢. خطة كلير نظام التعليم الشخصي.

أنماط التعلم الذاتي المطبقة ببرنامج المحاسبة باللغة الإنجليزية: تتعدد الأنماط، ومن أبرزها ما يلي:

(١) التعلم الذاتي المبرمج:

يتم بدون مساعدة من المعلم ويقوم المتعلم بنفسه باكتساب قدر من المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم التي يحددها البرنامج الذي بين يديه من خلال وسائط وتقنيات التعلم (مواد تعليمية مطبوعة أو مبرمجة على الحاسوب أو على أشرطة صوتية أو مرئية في موضوع معين أو مادة أو جزء من مادة)، وتتيح هذه البرامج الفرص أمام كل متعلم لأن يسير في دراسته وفقاً لسرعته الذاتية مع توافر تغذية راجعة مستمرة وتقديم التعزيز المناسب لزيادة الدافعية، وظهرت أكثر من طريقة لبرمجة المواد الدراسية.

(٢) البرمجة الخطية:

وتقوم على تحليل المادة الدراسية إلى أجزاء تسمى كل منها إطار وتتوالى في خط مستقيم وتقدم الأسئلة بحيث يفكر المتعلم ويكتب إجابته ثم ينتقل إلى الإطار التالي، حيث يجد الإجابة الصحيحة ثم يتابع، وهكذا.....

(٣) التعلم الذاتي بالحقائب والرزم التعليمية

الحقيبة التعليمية برنامج محكم التنظيم؛ يقترح مجموعة من الأنشطة والبدائل التعليمية التي تساعد في تحقيق أهداف محددة، معتمدة على مبادئ التعلم الذاتي الذي يمكن المتعلم من التفاعل مع المادة حسب قدرته بإتباع مسار معين في التعلم، ويحتوي هذا البرنامج على مواد تعليمية منظمة ومترابطة مطبوعة أو مصورة، وتحتوي الحقيبة على عدد من العناصر.

(٤) استراتيجية التعلم بالبحث

التعلم بالبحث يساعد الدارسين على السعي نحو المعلومات والإجابات والحلول تجاه موضوع ما أو تجاه مشكل محدد وتنظيمها وتحليلها لاتخاذ قرار بشأنها.

أهمية استخدام التعلم بالبحث

١) يجعل التعلم أسرع
٢) يجعل التعلم أمتع وأعمق
٣) ينمي لدي الدارس التعلم الذاتي وان يكتشف بنفسه الإجابات والمعلومات
٤) يساعد على أن يكتسب الدارس الثقة بالنفس والقوة.
٥) يساعد التعلم بالبحث على تنمية المهارات اللغوية لدي الدارسات/ الدارسين.

٦) تساعد علي زيادة مفاهيم الدارسين حيث يستكشف البحث لهم المعرفة، السلوكيات، الممارسات.

٧) يساعد التعلم بالبحث على توسيع مدارك الدارسين ومعرفة معلومات ومفاهيم تتخطى المنهج.

٨) ينمي التعلم بالبحث شخصيات الدارسين من خلال خبرة التعامل مع أماكن / أشخاص خارج الفصل في المقابلات التي تتم في البحث

٩) يعمل التعلم بالبحث على تعزيز التفاعل وبناء العلاقات بين المشاركين في البحث.

١٠) يعمل التعلم بالبحث على تعزيز القدرات لدى الدارسين من خلال مشاركة الدارس في بحث وتحليل المشكلات التي تواجه مجتمعهم وبالتالي يمكنه تولي بعض المبادرات التنموية الصغيرة بأنفسهم.

(٥) <u>التعلم الذاتي بالحاسب الآلي والتعلم الإلكتروني:</u>

إن العالم اليوم يواجه الكثير من التطورات العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية التي تحسن مسيرة حياته ويجابه الكثير من التغيرات السريعة التي طرأت عليه في شتى مجالات الحياة المختلفة واقتحمت الكثير من المجالات التعليمية بأساليب متنوعة. وتميز هذا العصر الذي نعيش فيه بالتقدم العلمي والتقني والمعلوماتي الهائل الذي انعكس أثره على التعليم بشكل عام، ولا شك أن رؤيتنا لهذا الواقع المتبصر والتطور الإلكتروني السريع من حولنا تكشف لنا أن التعليم بأنماطه وتقنياته الكثيرة سيكون محور هذا الزخم العلمي فلم يعد الهدف التعليمي في هذا العصر اكساب الطالب المعلومات والمعرفة فقط، وإنما تعداه إلى ضرورة إكساب المتعلم المهارات والقدرات والاعتماد على التعليم الذاتي ليكون قادراً على التفاعل مع متغيرات العصر الذي يُعد استجابة منطقية لطبيعة هذه المرحلة التي نمر بها حالياً.

<u>التعلم بالحاسوب</u>: -

بالرغم من أن الحاسب لا يعوض دور عضو هيئة التدريس، فإنه يتيح للطالب الوصول إلى مصادر متعددة والتدرب المتكرر على التطبيقات المحاسبية والكمية. كما تدعم الجداول الإلكترونية والبرامج المحاسبية وقواعد البيانات وتحليل البيانات قدرة الطالب على فحص المعلومات وإجراء الحسابات وبناء النماذج وتفسير النتائج بصورة عملية.

وهناك أسباب أخرى دعت لاستخدام الحاسوب في العملية التعليمية نلخصها في النقاط التالية:-

١. أن استخدام الحاسوب كأسلوب من أساليب تكنولوجيا التعليم يخدم أهداف تعزيز التعليم الذاتي، مما يساعد المعلم في مراعاة الفروق الفردية ومن ثم تحسين نوعية التعليم والتعلم.

٢. يقوم الحاسوب بدور الوسيلة التعليمية بتقديمه الصور والأفلام والتسجيلات الصوتية.

٣. يقوم الحاسوب بتحقيق الأهداف التعليمية الخاصة باكتساب المهارات، كمهارات استخدام الحاسوب.

٤. الحاسوب وسيلة تجذب انتباه الطالب، كما أنه وسيلة مشوقة تخرجه من روتين الحفظ والتلقين، وكما قال المثل الصيني: ما أسمعه أنساه، وما أراه أتذكره، وما أعمله بيدي أتعلمه.

٥. الرغبة في تقليل زمن التعليم وزيادة التحصيل.

٦. الحاجة إلى عرض المادة العلمية بطريقة تكشف نقاط ضعف الطلاب، ثم تقديم أنشطة دعم وعلاج أكاديمي تتفق مع احتياجاتهم ومستوياتهم.

وإدخال عملية الحاسوب في التعليم تسير في ثلاثة اتجاهات:-

الاتجاه الأول:

- تعلم الحاسوب في حد ذاته كعلم، بما في ذلك التعرف على لغات البرمجة وتعلم مبادئها.

الاتجاه الثاني:

- الحاسوب كوسيلة أو أداة تعليمية، والذي يدعونا لذلك هو كفاية الحاسوب المبرمج في تقديم المعلومات بطرق فعالة نتيجة استخدام الصوت والكتابة والألوان والرسومات، مما يعمل على زيادة التفاعل المتبادل بينه وبين الطالب وتحسين نوعية التعليم وإعطاء نتائج تربوية أفضل.

الاتجاه الثالث:

- الحاسوب كمصدر للمعلومات، " حيث تكون المعلومات مخزنة في جهاز الحاسوب ثم يستعان بها عند الحاجة".

آلية تحفيز الطلاب للمشاركة في التعلم الذاتي:

الغرض	تنظيم وتنمية التعلم الذاتي لدى طلاب برنامج المحاسبة باللغة الإنجليزية، وتمكينهم من البحث المستقل والتعلم المستمر وتوظيف المصادر العلمية والمهنية الموثوقة في معالجة موضوعات ومشكلات محاسبية، بما يدعم نواتج التعلم المستهدفة ومعايير الجودة والاعتماد.
إجراءات التنفيذ	١) يحدد عضو هيئة التدريس في كل مقرر نشاطًا أو أكثر للتعلم الذاتي مرتبطًا بنواتج تعلم المقرر، مثل: تحليل قوائم مالية منشورة، بحث في معيار محاسبي أو ضريبي، دراسة حالة في المراجعة، إعداد نموذج موازنة أو تكلفة، أو تطبيق محاسبي باستخدام الحاسب. ٢) يعلن موضوع النشاط، معايير التقييم، مصادر التعلم، موعد التسليم وآلية تقديمه ورقيًا أو إلكترونيًا من بداية الفصل الدراسي. ٣) يستخدم الطالب مصادر موثوقة مثل الكتب والدوريات وبنك المعرفة المصري والمعايير المحاسبية والتشريعات ذات الصلة وقواعد البيانات المتاحة. ٤) يقدم الطالب ناتج التعلم في صورة تقرير أو عرض أو ملف تطبيقي، مع مراعاة الأمانة العلمية والتوثيق السليم. ٥) يقدم عضو هيئة التدريس تغذية راجعة للطلاب، وتُحفظ عينات متميزة وأخرى متوسطة للتحقق من مستوى التنفيذ. ٦) ينظم البرنامج في نهاية كل فصل عرضًا لأفضل الأعمال أو مسابقة بحثية/تطبيقية، ويُكرم الطلاب المتميزون وفق القواعد المعتمدة.
توقيت التنفيذ	يطبق خلال كل فصل دراسي ضمن المقررات، وتتم المراجعة المجمعة لنتائج التنفيذ في نهاية الفصل، مع تقرير سنوي في نهاية العام الجامعي.

المسؤولية	منسق البرنامج، ورئيس قسم المحاسبة، وأعضاء هيئة التدريس القائمون بالتدريس، بالتنسيق مع وحدة ضمان الجودة.
متابعة التنفيذ	يتابع منسق البرنامج إدراج أنشطة التعلم الذاتي في ملفات المقررات، ويراجع عينات الأعمال ونماذج التقييم، وترفع نتائج المتابعة إلى مجلس قسم المحاسبة ووحدة ضمان الجودة لاتخاذ إجراءات التحسين.

ثانيًا: مهارات التفكير العليا.

- **التعريف:**

تشمل مهارات التفكير العليا التفكير النقدي والمنطقي والانعكاسي وما وراء المعرفي والإبداعي. يتم تنشيطها عندما يواجه الأفراد مشاكل غير مألوفة، أو شكوك أو أسئلة أو معضلات. تؤدي التطبيقات الناجحة للمهارات إلى تفسيرات وقرارات وعروض ومنتجات صالحة في سياق المعرفة والخبرة المتاحة والتي تعزز النمو المستمر في هذه المهارات الفكرية وغيرها. ترتكز مهارات التفكير العليا على مهارات أقل مرتبة مثل التمييز والتطبيق البسيط والتحليل والاستراتيجيات المعرفية وترتبط بالمعرفة المسبقة بمحتوى الموضوع. تسهل استراتيجيات التدريس وبيئات التعلم المناسبة نموهم مثل إصرار الطلاب والمراقبة الذاتية والسلوكيات المرنة المنفتحة (King, Goodson &Rohani,٢٠١٩,١).

هناك وعي متجدد بأنه على الرغم من أن المعلومات والذاكرة توفران "مستودع لتخزين مخزون من المعاني لاستخدامها في المستقبل"، إلا أن الحكم "يختار ويعتمد ما سيتم استخدامه في حالات الطوارئ. غالبًا ما تتطلب مشاكل الحياة الواقعية المعقدة حلولًا معقدة، يتم الحصول عليها من خلال عمليات التفكير عالية المستوى. ومن ثم، فإن تدريس مهارات التفكير العليا يزود الطلاب بالمهارات الحياتية ذات الصلة ويقدم لهم فائدة إضافية تتمثل في مساعدتهم على تحسين معرفتهم بالمحتوى، والتفكير المنخفض المستوى، واحترام الذات, حيث سيتم اعتبار التعليم ناجحًا عندما "يفكر كل طالب بشكل إبداعي، ويتخذ القرارات، ويحل المشكلات، ويتصور، ويعرف كيف يتعلم، (Son & VanSickle,١٩٩٣).

تحدث مهارات التفكير العليا عندما يأخذ الفرد بيانات وبيانات جديدة مخزنة في الذاكرة ويربط و/ أو يعيد صياغة هذه البيانات ويوسعها لتحقيق هدف أو اكتشاف إجابة محتملة في ظروف محيرة (Miri, David and Uri ,٢٠٠٧).

- **مفهوم مهارات التفكير العليا.**

عرف العديد من الكُتاب والباحثين مهارات التفكير العليا بمصطلحات عديدة، مثل: التفكير الناقد، التفكير الإبداعي، التفكير المنطقي، التفكير الاستنباطي، عمليات التفكير الشكلي لبياجيه، ما وراء المعرفي، مهارات التحليل والتركيب والتقويم عند بلوم، التفكير التباعدي، حل المشكلات.

وتُعرَّف كذلك بأنها العمليات التي يستخدمها الطالب في تحليل مشكلة محاسبية أو مالية مركبة، وتركيب المعلومات المتاحة وتقويم البدائل وتبرير الحكم المهني، وتقاس من خلال أداء الطالب في الحالات التطبيقية والمهام التي تتطلب مستويات معرفية عليا. ويركز البرنامج بصفة خاصة على تدريب الطالب على حل المشكلات واتخاذ القرار من خلال تحديد المشكلة، وتحليل البيانات والأدلة، وتوليد البدائل، وتقويمها، ثم اختيار البديل الأنسب وتبرير القرار المهني.

- **أهمية مهارات التفكير العليا**

إنَّ تزويد الطلاب بمهارات التفكير أمر مهم، ولا بُدَّ منه لأسباب عدة، منها (العامري، ٢٠١٩م، ص٥):

- أنها تفيد كلا من المعلم والمتعلم، فهي ترفع من مستوى إيجابية المتعلم وفاعليته؛ مما يسهل عملية التعليم.
- أنَّ الطلاب بصورة عامة لا يطورون مهارات التفكير ذاتيًا، ويحتاجون لمن ينمي مهاراتهم.
- تعليم مهارات التفكير للطلبة تعزز لديهم النمو الفكري، وتحقيق المكاسب العلمية.
- تدريب المعلمين على تعليم مهارات التفكير يحقق مكاسب للطلبة.
- لا يمكن تعليم مهارات التفكير بصورة منفصلة عن المنهاج، وكلاهما يؤدي إلى تحسين الطلبة بالتآزر بين العنصرين، وغالبًا تؤدي إلى نتائج مفيدة.
- تؤدي البرامج التعليمية لمهارات التفكير إلى إحداث تحسينات في أداء الطلبة على صعيد اختبارات الذكاء، واختبارات التحصيل.
- إقامة علاقة إيجابية بين المعلم والطلبة، وتهيئة مناخ الصفوف لتعليم مهارات التفكير، بحيث يتقبل الطلبة المنهج والتجربة والأفكار الجديدة.

- **تصنيف مهارات التفكير العليا**

لقد قسّم غالبية التربويين مهارات التفكير العليا إلى مجموعتين، ويمكن تصنيف مهارات التفكير إلى مستويات حسب درجة تعقيد كل نمط من أنماط التفكير المختلفة في فئتين رئيسيتين على النحو الآتي:

المجموعة الأولى: مهارات التفكير الأساسية: وهي تعد مستويات دنيا من التفكير، ولكنها ضرورية للمستويات العليا منها.

المجموعة الثانية: تمثل مهارات التفكير العليا: وهي المجموعة المعقدة من حيث الخطوات المتسلسلة لكل مهارة وطرائق تنميتها، كما تتطلب الاستخدام الواسع والمعقد للعمليات المعقدة العقلية.

وذهب بعض التربويين إلى تصنيف مهارات التفكير حسب درجة تعقيده، وعمق معالجته المعرفية، حيث تمّ تصنيفه إلى نمطين:

- **نمط التفكير السطحي:** ويتميز هذا النمط ببساطة موضوعاته التي تشغل تفكير الإنسان، بحيث لا تتطلب جهدًا كبيرًا كما هو الحال في أشكال التفكير الأساسية كالحفظ والتذكر أو الاسترجاع، وحل المشكلات البسيطة، وممارسة التقليد بصورة بسيطة لا تتطلب المعالجة العميقة.
- **نمط التفكير العميق:** حيث يمارس الفرد هنا عمليات معرفية معقدة؛ كالاستنتاج، الاستدلال، الإبداع، النقد، التحليل، التساؤل، مع التعمق في دلالات مادة التفكير بهدف الحصول على منتج يتمتع بدرجة عالية من التعمق.

- **اتجاهات تعليم مهارات التفكير العليا**

- **الاتجاه الأول:** يشير أنصار هذا الاتجاه إلى تعليم التفكير كموضوع مستقل بذاته، ويورد هذا الاتجاه جملة من الفوائد المترتبة على ذلك، إذ إنَّ الدروس المستقلة تكون أكثر قوة في إكساب مهارات التفكير بسبب احتمالية تدريسها من قبل المعلم بصورة نظامية، حيث تبنى كل مهارة في التفكير على سابقتها، ومن المؤكد أنَّ هذه البرامج تكون قد استخدمت في الكثير من المواقف التعليمية، وبالتالي قد حققت الفائدة المرجوة منها من خلال عمليات الصقل والتطوير التي جرت عليها أثناء التطبيق الفعلي لها.
- **الاتجاه الثاني: يرى أنصار هذا الاتجاه أن التفكير يتطور بصورة أفضل من خلال دمجه داخل المقررات الدراسية، بحيث يطبق الطالب مهارات التحليل والنقد والتقويم على محتوى تخصصه. ويتميز هذا الاتجاه بوضوح العلاقة بين المهارة ومجال استخدامها، وهو ما يساعد طالب المحاسبة على نقل أثر التعلم إلى مواقف مهنية مثل تحليل القوائم المالية، واختيار المعالجة المحاسبية، وتقييم أدلة المراجعة واتخاذ القرار.**
- **الاتجاه الثالث:** يرى أنصار هذا الاتجاه رأيًا وسطيًا في تعليم مهارات التفكير، بحيث يتم تعليم مهارات التفكير بشكل مستقل لأخذ منحنى تكاملي مع محتوى المواد الدراسية المقررة، إذ أشار إلى أنَّ مهارات التفكير تحتاج إلى تعلم مباشر قبل أنْ يطبق في محتوى المواد الدراسية، حيث إنَّ تعلم مهارات التفكير تمكن الطلبة من استبصار العلاقات بين الخطوات المختلفة في عمليات التفكير، وبالمقابل يقوم المعلمون بتعليم مهارات التفكير من خلال المواد الدراسية.

- **أهمية تعليم مهارات التفكير العليا**

هناك أهمية كبيرة لمهارات التفكير العليا في العملية التعليمية نوضحها فيما يلي:

- مساعدة الطلاب على النظر إلى القضايا المحاسبية والمالية من زوايا متعددة، وتقييم الآراء والبدائل والأدلة والحكم عليها بدرجة مناسبة من الدقة والموضوعية.
- تعزيز عملية التعلم والاستماع، ورفع مستوى الثقة بالنفس لدى الطلبة وتقدير الذات بينهم.

- تحرير تفكير الطلاب من الاقتصار على الإجابات النمطية، وتشجيعهم على مناقشة المشكلات المعقدة واقتراح بدائل متعددة وتبرير الحل الأنسب.
- الإلمام بكيفية التعلم وبالطرائق والوسائل التي تدعمه، والاستعداد للحياة العملية بعد الدراسة.
- مساعدتهم في الإلمام بمختلف أنماط التعلم، ومراعاة ذلك في العملية التعليمية، وزيادة الدافعية، والنشاط، والحيوية.
- **<u>استراتيجيات التدريس لمهارات التفكير العليا.</u>**

- استراتيجيات التدريس تتطلب الدروس التي تتضمن مهارات التفكير العليا وضوحًا خاصًا في الاتصال لتقليل الغموض والارتباك وتحسين مواقف الطلاب حول مهام التفكير. يجب أن تتضمن خطط الدروس نمذجة مهارات التفكير، وأمثلة على التفكير التطبيقي، وتكليفات لاحتياجات الطلاب المتنوعة. (التي تمنح الطلاب الدعم في بداية الدرس وتتطلب تدريجيًا من الطلاب العمل بشكل مستقل) الطلاب على تطوير مهارات التعلم العليا. ومع ذلك، فإن الكثير من الدعم أو القليل منه يمكن أن يعيق التنمية.
- تشمل استراتيجيات التعلم المفيدة: التمرين والتوضيح والتنظيم وما وراء المعرفة:

(١) يجب تصميم الدروس خصيصًا لتدريس استراتيجيات تعلم محددة.

(٢) يجب استخدام التعليمات المباشرة (العروض التقديمية للمعلومات التي تركز على المعلم) بشكل مقتصد.

(٣) يجب أن تكون العروض التقديمية قصيرة (تصل إلى خمس دقائق) وأن تقترن بممارسة موجهة لتعليم المهارات الفرعية والمعرفة.

(٤) يجب أن تستخلص الأسئلة التي يضعها المعلم و الطلاب حول المعضلات والمشكلات الجديدة والأساليب الجديدة إجابات لم يتم تعلمها بالفعل.

(٥) يجب أن تُعلم الملاحظات الصادقة التي تقدم معلومات فورية ومحددة وتصحيحية المتعلمين بتقدمهم. يمكن أن تكون أنشطة المجموعة الصغيرة مثل مناقشات الطلاب، وتعليم الأقران، والتعلم التعاوني فعالة في تنمية مهارات التفكير.

(٦) يجب أن تتضمن الأنشطة مهامًا صعبة، وتشجيع المعلم على الاستمرار في المهمة، وردود الفعل المستمرة حول تقدم المجموعة. يمكن أن يوفر الاتصال والتعليمات عبر الكمبيوتر إمكانية الوصول إلى مصادر البيانات البعيدة والسماح بالتعاون مع الطلاب في مواقع أخرى. يمكن أن تكون فعالة في بناء المهارات في مجالات مثل المقارنات اللفظية والتفكير المنطقي والاستدلال الاستقرائي/ الاستنتاجي (King, Goodson &Rohani,٢٠١٩،١).

<u>* التقييم:</u>

يتطلب التقييم الصالح لمهارات التفكير العليا أن تتضمن المهام مواقف جديدة أو غير مألوفة نسبيًا، مع توافر معرفة سابقة كافية تمكّن الطالب من التحليل والاستنتاج والتقويم. وتشير الأدبيات التربوية إلى أن التدريب المستمر على هذه المهارات يساعد على نقلها إلى نطاق أوسع من المشكلات المهنية والأكاديمية.

تعد تنسيقات العناصر / المهام الثلاثة مفيدة في قياس مهارات الترتيب الأعلى: (أ) التحديد، الذي يتضمن عناصر الاختيار من متعدد، والمطابقة، وترتيب الترتيب ؛ (ب) التوليد، والذي يشمل إجابة قصيرة، ومقالة، وبنود أو مهام تتعلق بالأداء ؛ و (ج) الشرح الذي يتضمن إبداء أسباب الاختيار أو استجابات التوليد. يدرك مدرسو Classroom أهمية جعل الطلاب يطورون مهارات عالية المستوى ولكن في كثير من الأحيان لا يقومون بتقييم تقدم طلابهم (King, Goodson &Rohani,٢٠١٩,٢-٣).

- **معايير مهارات التفكير العليا:**

١. المصادر المهنية: يحلل الطالب موثوقية المستندات والبيانات والمعايير والتشريعات والمصادر الرقمية ويستخدمها بصورة مناسبة.
٢. التحليل الكمي: يستخدم الطالب أساليب القياس والتقدير والنسب والمؤشرات ويبرر الافتراضات ويتحقق من معقولية النتائج.
٣. التواصل المهني: يفسر النصوص المحاسبية والتقارير والقوائم والرسوم البيانية ويصوغ استنتاجاته ويدافع عنها بوضوح.
٤. نظم المعلومات: يربط بين البيانات المحاسبية ونظم الرقابة والتقنيات الرقمية ويقيّم جودة المعلومات وأثرها على القرار.
٥. بيئة الأعمال: يستخدم المعلومات الاقتصادية والإدارية والضريبية والمالية ذات الصلة لاستخلاص استنتاجات تدعم الحكم المهني واتخاذ القرار.

*** مهارات التفكير العليا:**

(١) السياق:

يعتمد مستوى التفكير على السياق؛ فالموقف المهني الواقعي يقدم متغيرات متعددة تتطلب ربط المعرفة بالحكم. فاختيار المعالجة المحاسبية المناسبة لمعاملة مركبة أو تفسير تغير جوهري في مؤشرات الأداء يتطلب تفكيرًا أعلى من مجرد تطبيق قاعدة حسابية روتينية، لأنه يستلزم تحليل البيانات والبدائل والآثار وتبرير القرار.

(٢) ما وراء المعرفة:

تسمى طبيعة التصحيح الذاتي للتفكير بـ "ما وراء المعرفة". يتضمن ما وراء المعرفة الوعي بعمليات تفكير الفرد، والمراقبة الذاتية، وتطبيق الأساليب التجريبية وخطوات التفكير المعروفة. يعتمد نجاح المرء في ما

وراء المعرفة، جزئيًا، على الإيمان بقدرة المرء على أن يصبح أكثر ذكاءً وكذلك معتقدات الآخرين، مثل المعلمين (Crowl etal.,١٩٩٧).

(٣) المعرفة الإجرائية:

يساء فهم المعرفة الإجرائية أحيانًا على أنها تفكير عالي المستوى؛ فحفظ قاعدة أو تنفيذ إجراء روتيني يمثل معرفة إجرائية، أما التفكير الأعلى فيظهر عندما يدمج الطالب أكثر من مفهوم ويحلل آثار البدائل ويبرر اختياره. ومن أمثلته: بناء نموذج تكاليف، تحليل قوائم مالية، تصميم جدول إلكتروني للميزانية، تقييم نظام رقابة داخلية، أو صياغة مذكرة مهنية تبرر معالجة محاسبية.

(٤) الفهم:

يعد الفهم جزءًا من مهارات التفكير الأدنى، وهو جزء لا يتجزأ من تنمية مهارات التفكير العليا. في الواقع، تركز بعض استراتيجيات البحث والتدريس على الفهم كما لو كان ضمن مجال المستوى الأعلى. في حين أنه شرط أساسي مهم، إلا أنه ليس مهارة تفكير عالية المستوى. يظل الفهم العملية التي يقوم الأفراد من خلالها بالبناء معنى من المعلومات وتشكيل "مخطط" جديد من خلال أنشطة محددة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:

- توليد والإجابة على الأسئلة التي تتطلب مستوى أعلى من التفكير في الأفكار القديمة والجديدة.
- مواجهة الأفكار والمعلومات المتضاربة أو المشكلات أو المعضلات.
- الاستكشاف والتوصل إلى اكتشافات.
- إجراء تحقيقات منهجية.
- تلخيص وتلاوة ومناقشة الأفكار الجديدة وعلاقاتها.
- ربط مفاهيم جديدة بمفاهيم أخرى.
- تطبيق الأفكار والمعلومات الجديدة في أنشطة حل المشكلات الأساسية. أو
- التفكير واللفظ في العمليات المعرفية التي ينطوي عليها الفهم (Crowl etal.,١٩٩٧).

(٥) الإبداع:

على الرغم من أن بعض المراجع لا تتضمن صراحةً الإبداع باعتباره تفكيرًا عالي المستوى، إلا أنه لا يمكن فصله عن العملية. يتطلب عمل إيجاد حلول للمشكلات عملية إبداعية لتجاوز المفاهيم والقواعد التي تم تعلمها سابقًا. يتضمن الإبداع تفكيرًا متشعبًا ومتقاربًا لإنتاج أفكار جديدة تم توضيح مكانها في شبكة مهارات التفكير العليا بشكل جيد في ملاحظة باستير أن "الصدفة تفضل فقط العقل الجاهز" لأن "العقل المدرب فقط يمكنه

إجراء اتصالات بين الأحداث غير ذات الصلة، والتعرف على المعنى في حدث مصادفة"، وإنتاج حل هذا أمر جديد ومناسب (Crowl etal.,١٩٩٧,١٩٢-١٩٣).

(٦) الاستبصار:

الاستبصار هو الحل المفاجئ غير المتوقع لمشكلة ما يبدو أن التعقيد هو الشرارة لحل المشكلات من خلال الاستبصار. تتطلب الحلول غير البصيرة استخدام القواعد، بينما تتطلب حلول الاستبصار حل المشكلات والاستراتيجيات المعرفية كما حددها من منظور آخر، تتطلب الحلول غير البصيرة الفهم والتطبيق، بينما تتطلب حلول البصيرة التحليل والتوليف والتقييم كما حدده "بلوم" تنطبق الأبحاث الأخرى حول التفكير العالي أيضًا بشكل مباشر على مفهوم الاستبصار على النحو التالي:

١- الاستبصار تتضمن العديد من نفس الميزات مثل الإبداع، بما في ذلك فحص جميع العوامل التي يمكن أن تسبب مشكلة، والبحث عن طريقة جديدة لتحديد المشكلة، وإيجاد طرق بديلة، والمثابرة، والمخاطرة، وتطبيق المعرفة الواسعة، والتعرف على المقارنات (Schooler etal., ١٩٩٥).

٢- المرح والإبداع والقدرة على توحيد العناصر المنفصلة هي أجزاء رئيسية من البصيرة. تشمل أسباب المآزق الفشل في التعرف على الإشارات أو الأنماط ذات الصلة، والتركيز المفرط على الإشارات غير ذات الصلة، والتركيز على الإشارات ذات الصلة، والبحث في الأماكن الخطأ (Schooler etal., ١٩٩٥).

٣- أبعاد التعلم التي تدعم الاستبصار (١) كل من التعرف على الأنماط والاستدلال، (٢) البعد الثاني لاكتساب ودمج المعرفة المتنوعة، (٣) البعد الثالث لتوسيع المعرفة وصقلها من خلال عمدت إلى توسيع الملاحظة والاستدلال، (٤) البعد الرابع للاختيار بين البدائل، وخاصة (٥) البعد الخامس لتطوير عادات إنتاجية للعقل مع التحكم المنهجي في التفكير والأساليب العلمية (Gagne, Briggs, & Wager, ١٩٨٨; Sugrue, ١٩٩٤).

٤- كما هو الحال مع الإبداع، تؤثر "النغمة العاطفية للشخص الذي يحل المشاكل" على الاستبصار استراتيجيات ما وراء المعرفة والاستراتيجيات المعرفية، مثل المثابرة، تتعامل مع المواقف والعادات الذهنية المتضمنة في الاستبصار، الدافع والخوف من الفشل يؤثران على المخاطرة والمثابرة (Legg، ١٩٩٠).

(٧) الذكاء:

- لم يعد الذكاء يقتصر على فكرة القدرة الفردية على التعلم والتكيف والتفكير بعقلانية ؛ ولكنه شمولية في قدراتها العامة والخاصة لاحتضان المعرفة العامة والفهم والتفكير وحل المشكلات. وان يكون متعدد الأبعاد في العمليات العقلية التي تنطوي على التفكير المتقارب والمتشعب. والمستويات المتعددة، بما في ذلك القدرات اللغوية - اللفظية، والرياضية المنطقية، والمكانية، والموسيقية، والقدرات الحركية الجسدية، والشخصية، والقدرات الشخصية التي تؤثر على أساليب الفرد في حل المشكلات والتفكير (Eggen, ١٩٩٨).

(٨) حل المشكلات:

المشكلة هي "الموقف الذي يريد فيه الفرد أن يفعل شيئًا ولكنه لا يعرف مسار العمل المطلوب للحصول على ما يريد". تتطلب عملية حل المشكلات "سلسلة من القرارات المتتالية، يعتمد كل منها على مهارات التفكير العليا ونتائج تلك التي تسبقها" (King, Rohani, and Goodson,١٩٩٧).

(٩) التفكير النقدي:

يستخدم بعض الباحثين والعلماء مصطلحي "التفكير النقدي" و "التفكير العالي" بالتبادل، بينما يعرّف البعض الآخر "التفكير النقدي" باعتباره شكلاً من أشكال التفكير العليا. يستخدم البعض مصطلحي "التفكير النقدي" و "حل المشكلات" بالتبادل؛ ومع ذلك، بالنسبة للآخرين، فإن التفكير النقدي هو شكل من أشكال حل المشكلات. لا يزال البعض الآخر يعرّف "التفكير النقدي" كجزء من عملية تقييم الأدلة التي تم جمعها في حل المشكلات أو النتائج الناتجة عن التفكير الإبداع (Facione, ١٩٩٨).

الأنشطة التي يمكن استخدامها لقياس مهارات التفكير العليا:

- التفكير النقدي:
  - تحليل النص لمعرفة الأفكار الرئيسية والدعم.
  - تحديد الحجج القوية والضعيفة.
  - تقييم الأدلة واتخاذ القرارات. مع توضيح الأساس الذي بُني عليه القرار.
- حل المشكلات:
  - تحديد المشكلة.
  - توليد حلول محتملة.
  - تقييم الحلول واختيار أفضلها.
  - تنفيذ الحل.
- التفكير الإبداعي:
  - توليد أفكار جديدة ومبتكرة.
  - حل المشاكل بطرق غير تقليدية.
  - رؤية الأشياء من منظور جديد.
- التواصل:
  - التعبير عن الأفكار والمشاعر بوضوح وفعالية.
  - الاستماع إلى الآخرين باهتمام.
  - بناء علاقات إيجابية مع الآخرين.
- التعاون:
  - العمل مع الآخرين لتحقيق هدف مشترك.
  - حل النزاعات بطرق فعالة.
  - تقسيم المهام وتنسيق العمل.

دور عضو هيئة التدريس في توصيل مهارات التفكير العليا للطالب

يؤدي أعضاء هيئة التدريس دورًا حيويًا في توصيل مهارات التفكير العليا للطلاب. يمكنهم القيام بذلك من خلال مجموعة متنوعة من الأساليب، بما في ذلك:

١) **تشجيع الطلاب على طرح الأسئلة:** يمكن لأعضاء هيئة التدريس تشجيع الطلاب على طرح الأسئلة من خلال خلق بيئة تعليمية تدعم الفضول والتفكير النقدي. يمكنهم القيام بذلك من خلال طرح الأسئلة على الطلاب بأنفسهم، ومنح الطلاب الفرصة للمشاركة في المناقشة، وتقديم ردود إيجابية على أسئلة الطلاب.
٢) **تزويد الطلاب بفرص للممارسة:** يمكن لأعضاء هيئة التدريس تزويد الطلاب بفرص للممارسة من خلال تكليفهم بمشاريع وواجبات تتطلب منهم استخدام مهارات التفكير العليا. يمكن أن تشمل هذه المشاريع تحليل النصوص، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، وكتابة تقارير، وإنشاء عروض تقديمية.
٣) **تقديم التغذية الراجعة:** يمكن لأعضاء هيئة التدريس تقديم التغذية الراجعة للطلاب حول أدائهم في مشاريعهم وواجباتهم. يمكن أن تساعد هذه التغذية الراجعة الطلاب على تحديد نقاط قوتهم ونقاط ضعفهم، وتحسين مهارات التفكير العليا لديهم.
٤) **كونك قدوة:** يمكن لأعضاء هيئة التدريس أن يكونوا قدوة للطلاب من خلال إظهار مهارات التفكير العليا في أنشطتهم الخاصة. يمكنهم القيام بذلك من خلال طرح الأسئلة، وتحليل المعلومات، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتواصل بشكل فعال.

ثالثا: ريادة الأعمال.

ريادة الأعمال هي ممارسة وعملية تؤدي إلى الإبداع، والابتكار، وتطوير المشاريع ،والنمو. يشير إلى قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال تتضمن تكوين ثروة مفيدة اجتماعيًا والانخراط فيها من خلال تطبيق التفكير المبتكر والتنفيذ لتلبية احتياجات المستهلك، وذلك باستخدام العمل والوقت والأفكار. يؤدي الانخراط في ريادة الأعمال إلى تحول الناس من كونهم "باحثين عن عمل" إلى "مبتكرين للوظائف"، وهو أمر بالغ الأهمية في البلدان التي ترتفع فيها مستويات البطالة. يتطلب الكثير من الإبداع الذي هو القوة الدافعة وراء الابتكار. بشكل عام، تتضمن عملية ريادة الأعمال خمسة عناصر حاسمة. هذه هي: ١) القدرة على إدراك الفرصة
٢) القدرة على تسويق الفرصة المتصورة، أي الابتكار
٣) القدرة على متابعتها على أساس مستدام.
٤) القدرة على متابعته بوسائل منهجية.

٥) قبول الخطر أو الفشل. بناءً على المفاهيم المذكورة أعلاه لريادة الأعمال، يمكن تعريف رائد الأعمال على النحو التالي:

١) رائد الأعمال هو أي شخص ينشئ ويطور فكرة عمل ويتحمل مخاطر إنشاء مؤسسة لإنتاج منتج أو خدمة تلبي احتياجات العملاء.

٢) يمكن أيضًا تعريف رائد الأعمال بأنه محترف يكتشف فرصة عمل لإنتاج سلع وخدمات محسّنة أو جديدة ويحدد الطريقة التي يمكن بها تعبئة الموارد المطلوبة (Workie, Chane, Mohammed & Birhanu, ٢٠١٩, ١-١٨١)

- **مفهوم ريادة الاعمال**

يعبر مفهوم ريادة الأعمال على قدرة الأشخاص على ابتكار الأفكار وتطويرها وتحمل المخاطر التي يمكن أن تواجه **رائد الأعمال** في خطوات تنفيذ مشروعه الريادي.

فلقد تطور مفهوم ريادة الاعمال في الفترة الأخيرة وأصبح يدمج العديد من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، فأصبحت عملية ابتكار الأفكار تعتمد على العديد من الجوانب المختلفة للمجتمع وهذا بدوره ما جعل من ريادة الأعمال ضرورة أساسية لكل مجتمع حتى يحقق النمو والاستقرار أكثر.

- **أهم أهداف ريادة الأعمال**

- تطوير الأفراد وتدريبهم: تقوم ريادة الأعمال على استغلال الفرص في الدرجة الأولى، وهي تبحث دائماً عن الأشخاص المبدعين الذين يقدمون أفكار ومفهوم ريادة اعمال جديد يساهم في خلق منتجات مبتكرة، لذلك تساهم في تطوير قدرات ومهارات الأشخاص الذين يعملون في المشاريع الجديد.
- خدمة المجتمع: من المعروف أن من مميزات ريادة الأعمال أنها تقوم على حل مشكلة ما أو تطوير فكرة معينة، تسهل من خلالها على الأفراد في المجتمع.
- تطوير أساليب التخطيط: تقوم ريادة الأعمال على دراسة المشاريع السابقة وفهم مميزات التنافسية لهذه المشاريع وامتلاك مفهوم ريادة الاعمال والاحاطة به بشكل كامل، وهذا ما يجعلها أن تتطور بشكل مستمر من الخطة التي تتبعها حتى تحقق النجاح المطلوب. فهي من خلال عدة أدوات ووسائل تفهم ماهي الجوانب التي لم تغطيها باقي المشاريع.
- تطوير مهارات العمل ضمن الفريق: يعتبر نجاح أي **مشروع ريادي** في البداية على الأفكار وعناصر ريادة الاعمال التي يقدمها الفريق وعلى الفهم الصحيح ل تعريف وهذا ما جعل من ريادة الاعمال مكان مناسب لتطوير مهارات فريق العمل واحترامها.

- **أهمية ريادة الأعمال**

تعتبر مفهوم ريادة الاعمال هي العصب الرئيسي لتطور المجتمعات بما يمتلكه من عناصر ومميزات وخصائص مهمة. وفي أغلب الأحيان تساهم بحل المشكلات وتقديم حلول جديدة تساعد المستهلكين على تجربة جديدة للمنتج لذلك يجب الاحاطة جيدا بتعريف ريادة الاعمال.

حيث يوجد أيضاً بعض النقاط المهمة التي يجب ذكرها، دعونا نستعرضها.

- خلق فرص العمل: تساهم المشاريع الجديدة التي تنطلق على إحداث مئات فرص العمل سواءً للمبتدئين أو للأشخاص ذوي المهارات العالية، تقوم المشاريع أيضا بإعادة تنظيم العمالة في المجتمع وتزويد الصناعات الكبرى بالعملة التي تساهم بتطوير الاقتصاد في حال كانت مستوفية لجميع عناصر ريادة الاعمال وكان لدى الريادي مفهوم جيد حولها.
- تشجيع الابتكار: تعمل المشاريع الريادية على تطوير الأفكار وتشجيع تنميتها هذا بدوره ما يساعد رواد الأعمال على الحصول على تعريف كامل حول استثمار أفكارهم ضمن المجتمع وخلق منتجات جديدة ومواكبة التكنلوجيا وخلق تطور حقيقي يساعد على تحسين الاقتصاد وزيادة الناتج المحلي الإجمالي.
- المساهمة في تنمية المجتمع: تؤدي ريادة الاعمال الى تحسين جوانب المجتمع الصحية والتعليم والبنية التحتية، واضافة نوع من الاستقرار والتطور وزيادة جوانب التوظيف بحيث تخلق أنواع جديدة للعمل على تطويرها.
- تحقيق الاندماج والتكامل: تساعد الريادة على تفعيل دور الأقليات والفئات الجديدة في المجتمع حيث أنها تفتح الفرصة أمام الجميع بتقديم مشاريعهم الريادية.
- تحسين مستوى المعيشة: توفر المشاريع الجديدة جحم كبير وجديد من المنتجات والخدمات وهذا ما يجعلها متوفرة في السوق، اضافةً الى زيادة دخل الأشخاص الذين يعملون في الريادة.
- تعزيز البحث والتطوير: توفر المشاريع الريادية فرص لتحقيق الأبحاث والدراسات مع المؤسسات البحثية، وهذا ما يوفر غالباً تجارب وخبرات في البحث والتطوير عند خلق المنتجات الجديدة في المجتمع.
- **عناصر ريادة الاعمال**

- الابتكار: يعتبر عامل الابتكاري من عناصر ريادة الاعمال الاساسية لنجاح لرائد الأعمال فهو يجعله يستغل الفرص المتاحة ويتغلب على التهديدات والمخاطر التي تواجهه.
- المخاطرة: عندما تقول تعريف ريادة الاعمال فلا بد أن نذكر بجانبها المجازفة، فهما عاملان مرتبطان ببعضهما والعامل الحقيقي الذي يجعل المشاريع الريادية تنطلق وتنجح هو المخاطرة والخروج عن المألوف.
- الرؤية: البصيرة التي تكون لدى رائد الأعمال ماهي الاحتمالات التي يمكن أن يوجهها مستقبلاً وكيف يمكن أن يتغلب على التهديدات التي ستظهر مستقبلاً، اضافةً تساهم الرؤية ببناء الثقافة التي سيكون عليها المشروع الريادي.

- التنظيم: من عناصر الريادة الاعمال التي يجب على رائد الأعمال أن يمتلكها هي المهارات والقدرات ومميزات وعناصر أخرى تساعده على تحقيق التوافق بين المهمات التي يجب تحقيقها في - الوقت المناسب، وادارة الموظفين والتواصل معهم بشكل منتظم وفرز كل عنصر من عناصر ريادة الاعمال حتى يتمكن المشروع من تحقيق نتائج سريعة وفعلية في الوقت المناسب.
- **مميزات ريادة الاعمال**

يوجد العديد من مميزات ريادة الاعمال المهمة التي لابد لكل رائد أعمال من معرفتها أو لكل من يفكر أن يصبح رائد أعمال مستقبلاً، حقيقةً يمكننا القول أنها الدوافع الرئيسة التي من الممكن أن تغير رأيك ونظرتك عن العمل وتدفعك الى العمل على تطوير أفكارك ودخول عالم ريادة الأعمال وخلق افكار جديدة ومفاهيم مختلفة حول تعريف ريادة الاعمال.

*** أنواع ريادة الأعمال:**

يمكن أن تتخذ أنواع ريادة الأعمال ثلاثة أشكال مختلفة. هم:

١. رائد الأعمال الفردي: رائد الأعمال الفردي هو الشخص الذي بدأ. اكتسب أو منح حق الامتياز لمنظمته المستقلة. تم تخصيص الجزء الأكبر من هذه الوحدة أيضًا لوصف الميزات والأنشطة الأساسية لرائد الأعمال الفردي.

٢. رائد الأعمال الداخلي: رجل الأعمال الداخلي هو الشخص الذي يقوم بعمل ريادي داخل مؤسسة كبيرة. تسمى العملية التي يؤثر بها رجل الأعمال الداخلي على التغيير، ريادة الأعمال الداخلية.(Workie, Chane, Mohammed & Birhanu, ٢٠١٩, ١-١٨١)

*** صفات الرائد الناجح**:

صفات رائد الأعمال لكي يكون ناجحًا، يجب أن يتمتع رائد الأعمال بالصفات التالية:

(١) البحث عن الفرص المثابرة

(٢) المخاطرة

(٣) المطالبة بالكفاءة والجودة

(٤) البحث عن المعلومات

(٥) تحديد الهدف التخطيط

(٦) الإقناع والتواصل

(٧) بناء الذات- الثقة

(٨) الاستماع للآخرين

(٩) إظهار القيادة (Workie, Chane, Mohammed & Birhanu, ٢٠١٩, ١-١٨١) .

*** أسس ريادة الاعمال في التعليم:**

١- التعليم المؤسسي - التثقيف في مجال تنظيم المشاريع.

- تم تعريفه على أنه التركيز بشكل أوسع على التنمية الشخصية والعقلية والمهارات والقدرات، في حين تم تعريف مصطلح تعليم ريادة الأعمال للتركيز بشكل أكبر على السياق المحدد لإنشاء مشروع و العمل لحسابك الخاص

٢- تعليم ريادة الاعمال:

- غالبًا ما يتم تصنيف تعليم ريادة الأعمال إلى ثلاثة مناهج، يُقصد بتدريس "حول" ريادة الأعمال نهجًا نظريًا ومحمولًا بالمحتوى يهدف إلى إعطاء فهم عام للظاهرة. إنه النهج الأكثر شيوعًا في مؤسسات التعليم العالي (O'Connor,٢٠١٣, ٥٤٦-٥٦٣)
- يعني التدريس "من أجل" ريادة الأعمال نهجًا موجهًا مهنيًا يهدف إلى تزويد رواد الأعمال الناشئين بالمعرفة والمهارات المطلوبة. يعني التدريس "من خلال" نهجًا قائمًا على العملية وغالبًا ما يكون تجريبيًا حيث يمر الطلاب بعملية تعلم ريادية فعلية (Kyro, ٢٠٠٨, ٣٩-٥٥).
- غالبًا ما يعتمد هذا النهج على تعريف أوسع لريادة الأعمال، ويمكن دمجه في مواد أخرى في التعليم العام، وربط خصائص الريادة والعمليات والخبرات بالموضوع الأساسي. في حين أن مقاربات "حول" و "من أجل" ذات صلة في المقام الأول بمجموعة فرعية من الطلاب في المستويات التعليمية الثانوية والعالية، يمكن أن يكون النهج المضمن للتدريس "من خلال" ريادة الأعمال مناسبًا لجميع الطلاب وعلى جميع مستويات التعليم (Handscombe, Falcon & Patterson,٢٠٠٨, ٦١٥-٦٢٥).
- ومع ذلك، فقد تم تحديد بعض التحديات المهمة عند محاولة تضمين ريادة الأعمال في التعليم بهذه الطريقة، مثل قيود الموارد والوقت، ومقاومة المعلمين، وتحديات التقييم والآثار المترتبة على التكلفة (Smith, Collins & Hannon,٢٠٠٦, ٥٥٥-٥٦٧).

الأنشطة التي يمكن استخدامها لقياس ريادة الأعمال:

- التفكير النقدي:
  - تحديد المشكلة: يمكن أن يُطلب من المشاركين تحديد مشكلة في العالم وتحديد الأسباب الجذرية لها.
  - تطوير الحلول: يمكن أن يُطلب من المشاركين تطوير حلول لحل المشكلة، مثل منتج أو خدمة أو حملة تسويقية.
  - تقييم الحلول: يمكن أن يُطلب من المشاركين تقييم الحلول واختيار أفضلها. واتخاذ القرار باختيار البديل الريادي الأكثر قابلية للتطبيق وفق معايير واضحة.
- حل المشكلات:

- تحليل المشكلة: يمكن أن يُطلب من المشاركين تحليل مشكلة واقعية وتحديد الأسباب الجذرية لها.
- تطوير الحلول: يمكن أن يُطلب من المشاركين تطوير حلول لحل المشكلة، مثل منتج أو خدمة أو حملة تسويقية.
- تنفيذ الحلول: يمكن أن يُطلب من المشاركين تنفيذ الحلول وتقييم نتائجها.

- التفكير الإبداعي:
  - توليد أفكار جديدة أو حلول مبتكرة. ويمكن توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي بصورة منضبطة في العصف الذهني وتوليد بدائل لأفكار المشروعات، وصياغة مقترحات أولية لنموذج العمل أو القيمة المقدمة، على أن يتحقق الطالب من المخرجات ويطورها ولا يعتمد عليها دون مراجعة وتحليل.
  - حل المشاكل بطرق غير تقليدية.
  - رؤية الأشياء من منظور جديد.
- التواصل:
  - التعبير عن الأفكار والمشاعر بوضوح وفعالية.
  - الاستماع إلى الآخرين باهتمام.
  - بناء علاقات إيجابية مع الآخرين.
- التعاون:
  - العمل مع الآخرين لتحقيق هدف مشترك.
  - حل النزاعات بطرق فعالة.
  - تقسيم المهام وتنسيق العمل.

دور عضو هيئة التدريس في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الطلاب

يؤدي أعضاء هيئة التدريس دورًا حيويًا في توصيل مهارات ريادة الأعمال للطلاب. يمكنهم القيام بذلك من خلال مجموعة متنوعة من الأساليب، بما في ذلك:

- وضع معايير واضحة للنجاح: يمكن لأعضاء هيئة التدريس وضع معايير واضحة للنجاح في واجباتهم ومشاريعهم. يمكن أن تساعد هذه المعايير الطلاب على فهم ما هو مطلوب منهم، وتطوير مهارات ريادة الأعمال التي يحتاجونها للنجاح.
- تزويد الطلاب بفرص للممارسة: يمكن لأعضاء هيئة التدريس تكليف الطلاب بمشروعات واقعية مثل إعداد نموذج عمل، دراسة جدوى مالية، موازنة وتدفقات نقدية، تحليل تكلفة وتسعير، أو عرض فكرة مشروع أمام

لجنة تقييم. ويُراعى أن تكون مشاركة الطالب فعلية في جميع المراحل: اختيار المشكلة، واقتراح الفكرة، وجمع المعلومات، وتوليد البدائل، واستخدام أدوات رقمية أو أدوات ذكاء اصطناعي عند ملاءمتها، واتخاذ القرار، ثم عرض الفكرة والدفاع عنها أمام الزملاء أو لجنة التقييم.

- تقديم التغذية الراجعة: يمكن لأعضاء هيئة التدريس تقديم التغذية الراجعة للطلاب حول أدائهم في مشاريعهم وواجباتهم. يمكن أن تساعد هذه التغذية الراجعة الطلاب على تحديد نقاط قوتهم ونقاط ضعفهم، وتحسين مهارات ريادة الأعمال لديهم.
- كونك قدوة: يمكن لأعضاء هيئة التدريس أن يكونوا قدوة للطلاب من خلال إظهار مهارات ريادة الأعمال في أنشطتهم الخاصة. يمكنهم القيام بذلك من خلال طرح الأسئلة، وتحليل المعلومات، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتواصل بشكل فعال.

من خلال وضع معايير واضحة للنجاح، وتزويد الطلاب بفرص للممارسة، وتقديم التغذية الراجعة، وكونهم قدوة، يمكن لأعضاء هيئة التدريس مساعدة الطلاب على تطوير مهارات ريادة الأعمال التي يحتاجونها للنجاح في الكلية وفي الحياة المهنية.

رابعاً: مهارات التوظيف.

تشير هذه المهارات إلى بعض القدرات الشخصية للفرد، والتي يمكن أخذها من دور وظيفي واحد إلى أخرى، يتم استخدامها في أي مهنة وفي أي مرحلة من مراحل حياتهم المهنية. يركز أرباب العمل اليوم على التكيف، وإعادة خصم التكلفة، وزيادة الإنتاجية، والأسواق الجديدة، والمنتجات، والخدمات. وبالتالي، تحتاج الصناعات إلى الموظفين لإظهار العمل الجماعي، ومهارات حل المشكلات، والقدرة على التعامل مع العمليات غير الروتينية. يجب أن يكونوا قادرين أيضًا على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية والتواصل بشكل فعال)٢٥٩-٢٦٤(Raybound & Sheedy,) ٢٠٠٥, .

هي الصفات التي تجعل الخريجين أكثر عرضة للحصول على عمل ونجاحهم في المهن التي اختاروها، والتي تفيدهم في القوى العاملة، والمجتمع والاقتصاد (Yorke and Knight,٢٠٠٤).

يمكن تعريف مهارات التوظيف على أنها المهارات اللينة التي يبحث عنها أصحاب العمل في الموظف المحتمل. تؤهل هذه المهارات الموظفين لأداء دورهم بأفضل ما لديهم من قدرات ورضا العملاء. على سبيل المثال، تساعد القدرة على شرح ما تعنيه بطريقة واضحة وموجزة من خلال الوسائل المكتوبة والمنطوقة على بناء علاقة أفضل مع العميل. وبالمثل، فإن التعامل مع الإجهاد الذي يأتي مع المواعيد النهائية لإنهاء العمل والتأكد من أنك تفي بالمواعيد النهائية

يمكن أن يتم من خلال التدريب الفعال على الإدارة الذاتية. يمكن أيضًا أن يتم ذلك من خلال العمل بشكل جيد مع أشخاص آخرين من تخصصات وخلفيات وخبرات مختلفة لإنجاز مهمة أو هدف (Rajput,٢٠٢٠,٥).

وتُعرف مهارات التوظيف على أنها "المهارات المطلوبة ليس فقط للحصول على عمل، ولكن أيضًا للتقدم داخل مؤسسة لتحقيق إمكانات الفرد والمساهمة بنجاح في الاتجاهات الاستراتيجية للمؤسسة". تميل مهارات التوظيف إلى طلب درجة عالية من التعقيد العقلي لأنها تنطوي على نهج نشط وعاكس للحياة. وبهذا المعنى، فهي متعددة الأبعاد، وتشمل "المعرفة الفنية والمهارات التحليلية والثقافية ومهارات الاتصال والفطرة السليمة" (Wibrow,٢٠١١,٢) .

والمهارات المهنية هي مجموعة مهارات الشخص وقدرته على أداء نوع معين من النشاط أو المهمة, هي قدرة الشخص على التفاعل بشكل فعال مع زملاء العمل والعملاء. هي قابلة للتطبيق في مكان العمل وخارجه. بينما مهارات التوظيف تكمل المهارات الصعبة التي تعد متطلبًا مهنيًا لوظيفة ما. كما أنه يكمل العديد من الأنشطة الأخرى حتى خارج مكان العمل. يبحث أصحاب العمل بشكل متزايد عن مهارات التوظيف في الوقت الحالي بالإضافة إلى المؤهلات القياسية. هناك حالات من المهن أثبتت فيها مهارات التوظيف أنها أكثر أهمية على المدى الطويل من المهارات المهنية. تشير مهارات التوظيف إلى السلوك والتواصل ومهارات تكنولوجيا المعلومات وأخلاقيات العمل وما إلى ذلك مما يجعل الشخص مناسبًا للعمل بفعالية في فريق. تشير الدراسات إلى أن مهارات التوظيف هي مؤشر مهم بنفس القدر على الأداء الوظيفي كمهارات صعبة.

- **ما هي مهارات التوظيف:**

تعد المهارات الوظيفية عبارة عن عدد من الخبرات الحياتية والعلمية التي يتمتع بها الشخص المتقدم لشغل وظيفة ما، حيث إن تلك المهارات هي ما تمكن الإنسان في أن يقوم بلعب دور عمل معين دون غيره من الأشخاص بمجال عملي معين، وتجعله أكثر قدرة على إنجاح هذا العمل.

هي المهارات والسلوكيات التي تسمح للموظف بالانسجام مع زملائهِ الموظفين والتي تعطيه القدرة على اتخاذ القرارات الهامة وتسمح له باكتسابِ الاحترام ونهايةً تخوّله ليكون سفيرًا للمؤسسة خارجها.

مهارات التوظيف أو (المهارات الناعمة)، هي الأساس الذي تقوم عليهِ حياتك المهنية، والتي عادةً ما يتم الإشارة إليها في الإعلام على إنها شيء يفتقر إليهِ خريجي المدارس والجامعات ومن هم على رؤوس وظائفهم أيضًا. تنفق المؤسسات الكثير من الأموال الوقت من أجل تدريب موظفيها على مثل هذه المهارات العامة، وليس على مهارات متخصصة في الوظيفة.

- **الفئات المشاركة في عملية تعزيز مهارات التوظيف.**

هناك أربعة فئات يجب أن يشاركوا في عملية تعزيز مهارات قابلية التوظيف لخريجي الجامعات وهم الجامعات وأصحاب العمل والطالب وأجهزة الدولة، وأن فشل خريجي الجامعة في تلبية متطلبات سوق العمل وافتقارهم إلى

الكفاءات والمهارات والخبرة ً المطلوبة تقع على مسؤولية هذه الأطراف الأربعة، إلا أن مؤسسات التعليم العالي لها دورا ً رئيسيا في تعزيز قابلية التوظيف لخريجيها، وتعد مسؤولة عن تحديد كيفية تعزيز مهارات طالبها »موظفي المستقبل »ولذلك على الجامعات أن تضع في اعتبارها عند تحديد هذه المهارات توقعات الطالب واحتياجات أصحاب العمل، حيث تجرى معظم الجامعات في الدول الغربية مسوحات دورية منتظمة لمعرفة احتياجات سوق العمل، ويحدد أصحاب الأعمال المهارات التي يبحثون عنها في الموظفين الجدد وذلك من وجهة نظرهم بناء على التطورات التى تحدث فى سوق العمل.

- **أهمية تعزيز مهارات التوظيف.**

ان التعليم حق كفله الدستور، والعمل أساس لحياة كريمة، بل انه من الحاجات الإنسانية الأساسية ومن ثم فهو ايضا حق، وتؤكد تقارير التنمية البشرية على أهمية ً التوظيف في تحسين أحوال الناس اقتصاديا ً ومن ثم اجتماعيا، بأن يهيئ لهم دور إنتاجي، مما يشعرهم بالكرامة وتقدير الذات، ويساعدهم في المشاركة السياسية، وهو ما يمثل مضمون التنمية البشري، أن دمج مهارات قابلية التوظيف في خطط المناهج الدراسية، والعمل على تعزيز هذه المهارات يؤدى الى تحسين جودة التعليم وتعزيز فرص التعليم مدى الحياة، ونتيجة لذلك يزداد اعداد الخريجين الذين يمتلكون المهارات اللازمة للعمل وتتقلص الفجوة بين مهارات الخريجيين والمهارات المطلوبة فى سوق العمل. وهذا من شأنه أن يحقق ً مزيدا من الإنجازات ضمن الهدف الرابع للتنمية المستدامة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهو »جودة التعليم« والهدف الثامن وهو »العمل اللائق والنمو الاقتصادي .

كذلك فإن نقص هذه المهارات يبطئ نمو إيرادات الشركات وذلك ينعكس بالسلب على النمو الاقتصادي والاجتماعي فى البلدان، وان ضعف هذه المهارات قد ادى الى زيادة معدلات البطالة بين الخريجين وخاصة مهارات التفكير والتواصل والعمل الجماعي.

- **أنواع مهارات التوظيف التي يتطلبها سوق العمل.**

يجب أن يكتسبها الطالب خلال سنوات إعدادهم بالجامعة ومن أهم هذه المهارات ما يلى: -

- مهارات الاتصال skills Communication ومن أمثلة هذه المهارات الكتابة بشكل جيد للتقارير عبر البريد الإلكتروني أو تقديم العروض الشفوية، أي القدرة على التواصل الجيد مع مجموعة واسعة من الأشخاص ً شفهيا، أو التواصل الكتابي والتعامل مع الآخرين كعضو في فريق وتحقيق توقعات العملاء والتفاوض معهم. –
- مهارة العمل الجماعي) Skill working - Team) وتعنى قدرة الفرد على القيام بأدوار مختلفة داخل الفريق، والتعرف على نقاط القوة والضعف للفرد عند قيامه بهذه الأدوار داخل الفريق. والقدرة على الانتقال بشكل فعال بين المهام الفردية والجماعية، ويعرف واجباته وحقوقه داخل الفريق ويظهر صفات التعاون والقيادة. - مهارة التفكير النقدي)Skill thinking Critical وتعنى مهارة التفكير النقدى القدرة على فهم

المعلومات وتقييمها واستخلاص النتائج والاستنتاجات. - مهارة حل المشكلات skill solving Problem) يحتاج هذه المهارة القدرة على جمع معلومات موثوقة وتقييم مجموعة متنوعة منً على المعايير المعمول بها فى المؤسسة. والأفراد القرارات واختيار الخيار الأنسب بناء الذين لديهم هذه المهارة قادرون على التخطيط الفعال وتنظيم فريق العمل، ويهتم أصحاب العمل بهذه المهارة ألنها توفر المال والوقت)

- مهارة التحكم الذاتي: managementskill -Self وتعرف ايضا بمهارة التحكم في النفس أو التطوير الشخصي وهى مهارة تستخدم لإدارة شعورنا الشخصي وكيف نتعامل مع المشاكل والتحديات والتخلي عن السلبية والانفعالات، والقدرة على التحكم الذاتي تحت ضغوط العمل
- مهارة المبادرة وإدارة المشاريع Skill Enterprise and Initiative تعكس هذه المهارة قدرة الخريج على أن يحلل المعلومات من مصادر مختلفة ويطبق المعلومات على سياقات جديدة، وتصميم أدوات مبتكرة لعمل المشروع.
- مهارة اتخاذ القرار Skill making-Decision) حيث يستطيع الخريج أن يتخذ القرارات في الوقت المحدد ويحلل القرارات ويحدد آثارها ويحدد الأولويات. ويستطيع تقييم الآثار طويلة المدى)٢٠١١ .Osman). وهذه المهارات التمثل بالضرورة جميع المهارات اللازمة لخريجي التعليم الجامعي ولكنها تمثل غالبية المهارات التي ذكرها أصحاب العمل
- **طرق تعزيز مهارات قابلية التوظيف:**

ان التعليم التفاعلي القائم على التطبيق العملي هو بمثابة عنصرا أساسيا في تدريب هذه المهارات، فيجب أن يلتزم المحاضرون بتطبيق طرق التدريب التفاعلية باستمرار في قاعات التدريب وذلك من خلال:

- ورش العمل«: لكى تكون تعليم المهارات أكثر فعالية ينبغي تصميمها كورش عملً من المحاضرات التي عادة ما تركز على المحاضر. يلعب فيها كل مشارك دوراً نشطا بدال

- يجب ان يتمركز تعلم هذه المهارات حول المحاور الثالثة التالية:

أ– المعلومات: ينبغي أن يركز الجزء الأول من ورش العمل على إعطاء الطالب معلومات أساسية حول المهارات المستهدفة، ولكن بشكل سريع وبسيط وتفاعلي حتى يتمكن الطالب إلى الانتقال الى أنشطة تنطوي على مشاركات تفاعلية

. ب– الممارسةً: ينبغي أن يتاح وقتا كافيا داخل قاعة التدريب للطالب كى يتعاملوا مع الأفكار والسلوكيات التي تتعلق بكل مهارة بشكل عملي.

ج– التأمل الذاتيً: ينبغي أن يتاح وقتا في نهاية كل يوم من ايام ورش العمل للطالب للتأمل والتحليل لمساعدتهم على الانتقال من سياق القاعة التدريبية إلى الكيفية التي سيقومون بها بتطبيق معارفهم الجديدة في حياتهم وتعد

طريقة» لعب الأدوار »نشاطاً تعليمياً هاما فى تطوير مهارات التفكير الناقد والتواصل لدى الطالب وتختلف هذه المهارات باختلاف المجتمعات، لذلك فان على كل جامعة تحدداً مجموعة المهارات التي سوف تهتم بتعزيزها وذلك طبقا لاحتياجات سوق العمل فى المجتمع المحلى.

- متطلبات تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي:

إن دعم وتعزيز مهارات قابلية التوظيف تعد على رأس جدول أعمال مؤسسات التعليم العالي في معظم بلدان العالم المتقدمة، ورغم عدم وجود لوائح وقوانين تلزم الجامعات بتعزيز مهارات قابلية التوظيف لطالبها، إلا أن مجالس تمويل التعليم العالي فى هذه البالد قد طالبت مؤسسات التعليم العالي بضرورة تحديد الاستراتيجيات التى تبنتها هذه الجامعات لدعم توظيف طالبها والكيفية التي ستساهم بها في تعزيز قابلية توظيف الخريجين، والنتائج المتعلقة بتنفيذ هذه الاستراتيجيات، ويتطلب تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي مايلى:

- **تطوير المناهج وطرق التدريس**: يجب تحديث المناهج الدراسية وإعادة تقييمها بشكل دوري لمواكبة التغييرات والاتجاهات الجديدة المتعلقة بمتطلبات سوق العمل وتضمين مهارات قابلية التوظيف فى محتوى البرامج الاكاديمي ويتطلب تعزيز قابلية التوظيف تغييراً منهجيا كبيرا، بحيث يتيح الفرص لتقديم المناهج الدراسية التي تعمل على تطوير المهارات والقدرات الفكرية والإبداعية، وسوف يتطلبً هذا التغيير زيادة التمويل داخليا) من قبل الجامعات(وخارجيا)من قبل الحكومة(لتحقيق ذلك من خلال:

* تعزيز برامج التنمية الشخصية وبرامج التدريب والتوجيه، والأنشطة المرتبطة بإجراءات الحصول على وظيفة مثل: إعداد السيرة الذاتية، واجتياز المقابلة الشخصية، مع أهمية مشاركة أصحاب العمل في مراجعة هذه الأنشطة والانخراط في المشاريع البحثية المقدمة من طلبة التخرج.

* يعتبر الإبداع Creativity والتفكير النقدي thinking-Critical والتواصل Communication والتعاون Collaboration من أهم المهارات الوظيفية المطلوبة في القرن الحادى والعشرين ويطلق عليها مجموعة ٤C، ولذلك يجب تغيير طرق التدريس المتبعة في التعليم الجامعى خاصة في التدريب والمشاريع البحثية لتتضمن دمج هذه المهارات في العملية التعليمية

* من أجل تعزيز الميزة التنافسية لتوظيف الخريجين، يجب تضمين معظم البرامج الدراسية لعنصر التدريب في مناهجها، ويتم التدريب في مواقع العمل المتعلقة بتخصص الطالب كما يجب دمج مهارات قابلية التوظيف مع المهارات الفنية بالتخصص المرتبطة.

* وقد قامت الجامعات في المملكة المتحدة بتطوير وحدة دراسية تحت أسم »مهارات إدارة الحياة المهنية »وهى إلزامية لجميع الطالب الجامعيين في الجامعة وتوفر هذهُ الوحدة للطالب المشورة بشأن جميع جوانب التخطيط لحياتهم المهنية وتدرس هذه الوحدة خلال السنة الجامعية الثانية، ويتم إعداد هذه الوحدة من قبل أعضاء هيئة التدريس لتناسب احتياجات

تخصصاتهم، ويشارك في هذه الوحدة أرباب العمل، ويتم استخدام ورش العمل والمحاضرات والمواد عبر الإنترنت لمساعدة الطالب على تطوير قابليتهم للتوظيف والاستعداد للانتقال في المستقبل الى الحياة العملية .

*تعزيز وتوسيع برامج التوجيه الإرشاد المهني: الإرشاد المهنى هو أحد التوجيهات الهامة التي من شأنها أن تساعد المؤسسات التربوية على تطبيق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، حيث يعمل الارشاد المهني في الجامعة على توجيه ودعم خريجي المؤسسات التعليمية على اختيار الفرص والبرامج التي من شأنها أن تتناسب مع احتياجات وتوجهات سوق العمل وذلك من خلال العمل بالشراكة مع المنظمات وأرباب العمل والهيئات المهنية فعلى الجامعات اعتماد منهج منظم لتعزيز قابلية توظيف الخريجين يتضمن ما يلى:

* أن تعتمد كل جامعة استراتيجية تدعم تطوير مهارات قابلية التوظيف لخريجيها

- بناء وإدامة الشراكات بين الجامعات وشركاء الصناعة.
- التعاون مع المستشارين المهنيين إدراج قابلية التوظيف في المناهج الدراسية.
- توفير التطوير المهنى والدعم والتقدير أعضاء هيئة التدريس الذين يسعون إلى تطوير مهارات قابلية التوظيف بين طالبهم.
- إنشاء برامج دعم ما بعد التخرج للخريجين

- **الشراكة بين الجامعات وقطاع الأعمال**: تعتبر الشراكة بين الجامعات وقطاع الأعمال لتعزيز اكتساب المهارات السلوكية والمعرفية المرتبطة بقابلية الطالب للتوظيف هي أحد أهم الآليات التي استخدمتها الدول على مستوى العالم اللجان الاستشارية للبرنامج Committee Professional Program طبقا لمتطلبات الجودة في التعليم العالى فإنه يجب تكوين لجنة استشارية تسمى« لجنة الخبراء« لكل برنامج اكاديمي تقدمه الجامعة حيث يتم تعديل البرنامج الدراسي من خلال هذه اللجنة، وتضم هذه اللجنة ممثلين من أعضاء هيئة التدريس بالقسم الذى يقدم البرنامج وممثلين عن الجهات المهنية المرتبطة بتخصص البرنامج، واصحاب الاعمال وممثلين عن الجمعيات المهنية ذات العالقة بتخصص البرنامج، وكذلك ممثلين عن الطالب الدارسين فى البرنامج الاكاديمي، والهدف الاساسي لهذه اللجنة المشتركة هو العمل على تطوير البرنامج الاكاديمي ليلبي احتياجات سوق العمل)الاجتماع السابع عشر للجنة وزراء التعليم العالى والبحث العلمى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، ٢٠١٥(.

- **مشاركة أصحاب العمل:** يجب أن ينظر إلى أصحاب العمل على أنهم قادة ومشاركين في نظام تطوير مهارات قابلية التوظيف للطالب داخل الجامعات. فقد تبنت بعض الدول خيارات مختلفة مثل توسيع التعليم المبنى على حاجات العمل بواسطة الانخراط الواسع أرباب العمل في العملية التعليمية. فقد ركزت المملكة المتحدة بقوة على وجهات نظر أصحاب العمل تجاه التعليمً ودعمهم له، حيث يؤدى أصحاب العمل دوراً مهما في تصميم إطار عمل المهارات الأساسية وصياغته وتقييمه، ويتعين على الحكومة دعم تطوير المهارات والقدرات التي يتطلبها أصحاب العمل)سوق العمل(،

ومن ثم يتم بناء نظام مؤهلات يقوده صاحب العمل لتتاح أمام الشباب الذين يعانون من نقص المؤهلات برامج واسعة النطاق تنمى المهارات الأساسية للعمل، والتأكد من أن برامج التعليم تمكن الشباب من تطوير المهارات والسلوكيات والصفات التي يطلبها أصحاب العمل

- **مسوحات أرباب العمل:** Surveys Employers هناك حاجة مستمرة لمطابقة مهارات خريجي الجامعات مع احتياجات سوق العمل، ولذلك تجرى معظم الجامعات في العالم مسوحات لقياس مدى رضاء أرباب الاعمال عن مهارات خريجيها، وتهدف هذه المسوحات الى رصد المهارات الحالية والمستقبلية التي يتطلبها سوق العمل وهى عملية رصد دورية الاحتياجات سوق العمل من الخريجين، ومدى مواءمة تخصصاتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل وتسمى "مسوحات أرباب العمل" ويطلق عليها ايضا "مسوحات سوق العمل"، وتنفذ هذه المسوحات من خلال المقابلات والاستبانات كوسائل لجمع البيانات الرئيسية، وعادة ما تستهدف هذه المسوحات الرؤساء التنفيذين أو مديرى الموارد البشرية فى المؤسسات الإنتاجية والخدمية بهدف معرفة مدى رضائهم وتقييمهم لقدرات الخريجين وتحديد أبرز المهارات والقدرات التي يحتاجها الخريج في سوق

- **مسوحات متابعة الخريجين** :Surveys Employment Graduates) تهدف المسوحات الدورية السنوية للخريجين لقياس معدلات التوظيف خلال الستة شهور الأولى بعد التخرج Employment Graduates)(Rates، وذلك للتخصصات الوظيفية المختلفة، وتعتبر هذه المسوحات مطلب أساسي لضمان جودة البرامج الدراسية ُعول عليها والاعتراف الاكاديمي بهذه البرامج، حيث ان نتائج مسوحات الخريجين ي في التخطيط الاستراتيجي للبرنامج الاكاديمي وتقييم جودة التعليم. وتستخدم بيانات هذه المسوحات في التخطيط الداخلى لمؤسسات التعليم العالى واستشراف مستقبله وتوجهاته بما يتماشي وحاجة سوق العمل)

- **خبرة أعضاء هيئة التدريس:** يعتبر أعضاء هيئة التدريس من العناصر الأساسية لتطوير قابلية التوظيف للطالب ً وذلك نظرا لأهمية دورهم في تنمية الوعى بمهارات المهنة، النهم هم من يتحكمون في ً صياغة اهداف ومحتوى وطبيعة البرامج الأكاديمية في التعليم الجامعى، ونظرا النه غالبا ما ال يتم تحفيزهم على مواءمة المناهج الدراسية الاحتياجات سوق العمل، فالقليل منهم ما يهتم بالبحث عن احتياجات أصحاب الاعمال وسوق العمل من الخريجين الجدد.، وقد أشار الطالب في دراسة مسحية فى المملكة المتحدة أنهم يرغبون في أن يساعدهم معلميهم في تطوير وعيهم الوظيفي ومساعدتهم على فهم مدى صلة دراساتهم بالعمل المستقبلي، إلا انه قد تبين من نتائج هذا المسح ان ١٠٪ فقط من الطالب قد ناقشوا الخطط المهنية مع محاضريهم، كذلك اشار الطالب الى اهمية ان يتم تقديم البرامج الدراسية بطريقة تعكس الممارسة المهنية كذلك اهتم »المعهد الكوري للمناهج والتقييم« فى كوريا بتطوير برامج لتحسين قدرات المعلمين ووضع معايير أساسية لنظم تدريبهم لضمان استيعابهم لمهارات وكفاءات القرن الحادي والعشرين واتقانهم

أساليب التعليم المناسبة التى تمكنهم من اكتساب المهارات المهنية لطالبهم ، إلا أن الواقع يشير إلى ضعف خبرة أعضاء هيئة التدريس في الجمع بين المعارف المرتبطة بالتخصص ومهارات قابلية التوظيف وذلك للأسباب الآتية:

- الكثير من أعضاء هيئة التدريس لم يعملوا في القطاع الخاص، وليس لديهم صلات أو لديهم صلات ضعيفة مع أصحاب العمل.

- شعور أعضاء هيئة التدريس أن تحديث المناهج لتواكب احتياجات سوق العمل هو ُجدى ألن هذه الاحتياجات تتغير بصفة دائمة.

- الوظائف الجديدة وما تحتاجه من كفاءات ومهارات ال تتناسب مع الهياكل والبنية الإدارية للبرامج الأكاديمية الحالية.

ُ أن المناهج الدراسية مثقلة بكم هائل من المحتوى المراد الانتهاء من تدريسه خلال العام الدراسي، وبذلك يكون من الصعب التعمق في إكساب الطالب لمهارات قابلية التوظيف عبر المشاريع العملية والدورات التدريبية.

<u>أنواع مهارات التوظيف:</u>

وفقًا لبيلي (٢٠٠٣) يحتاج الموظفون إلى امتلاك ثلاثة أنواع من المهارات للنجاح في الوظيفة:

- **المهارات المهنية:** هي المهارات الفنية أو اليدوية التي تنفرد بها مهنة معينة. يتعلم الناس هذه المهارات من خلال التعليم المهني والتقني أو أنواع أخرى من برامج التعليم والتدريب
- **مهارات التوظيف** مثل الصدق, والاستمالة الجيدة, والسلوك الإيجابي, مطلوبة في جميع الوظائف
- **المهارات الأكاديمية الأساسية** مثل القواعد والهجاء والرياضيات والتواصل مطلوبة أيضًا من قبل أصحاب العمل. في محاولة لمعالجة مهارات التغيير التي يجب أن تكون ناجحة في القوى العاملة اليوم. (Bailey, ٢٠٠٣).

١. **المهارات الأساسية:** المهارات اللازمة كأساس لمزيد من التطوير مثل الاتصال وإدارة المعلومات واستخدام الرقم والتفكير وحل المشكلات

٢. **مهارات الإدارة الشخصية:** المهارات الشخصية، والمواقف، والسلوكيات التي تحرك إمكانات الفرد للنمو مثل المواقف والسلوكيات الإيجابية، والمسؤولية، والقابلة للتكيف، والتعلم باستمرار، والسلامة في العمل

٣. **مهارات العمل الجماعي**: المهارات والسمات اللازمة للمساهمة بشكل منتج مثل العمل مع الآخرين والمشاركة في المشروع والمهمة. تحديد وجهات نظر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم فيما يتعلق بمهارات التوظيف التي يحتاجها الأفراد لدخول العمل والاستمرار في المشاركة في القوى العاملة. لقد وجد أن الموظفين يحتاجون إلى مجموعة من القيم الشخصية مثل الصدق واحترام الذات الإيجابي والعرض الشخصي. كان يعتقد أن مثل هذه القيم تدعم أماكن العمل المتناغمة، وتساعد الموظفين على إدارة التغيير بشكل أفضل. استمرت المشاركات في تحديد المهارات الأساسية الثمانية للقدرة على التوظيف مثل الاتصال والعمل الجماعي وحل المشكلات والمبادرة

والمشاريع والتخطيط والتنظيم والوعي الذاتي والتعلم والقدرة على العمل مع التكنولوجيا (Bakar, Mohamed & Hanafi,٢٠٠٧, ٢٦٣-٢٧٤).

اليوم في العصر الرقمي، يتوقع أصحاب العمل أن يكون الموظفون قادرين على الاستفادة من الوظائف الأولية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لاسترداد المعلومات والوصول إليها وتخزينها وإنتاجها وتقديمها وتبادلها في شبكات تعاونية عبر الإنترنت. يحتاج الطلاب إلى تطوير مهارات ريادة الأعمال، حتى يتمكنوا من تطوير المعرفة والمهارات اللازمة لبدء أعمالهم التجارية الخاصة، وبالتالي يصبحون منشئين للوظائف بدلاً من الباحثين عن عمل. يحتاج الموظفون المحتملون إلى تطوير المهارات الخضراء، وهي المهارات الفنية والمعرفة والقيم والمواقف اللازمة في القوى العاملة لتطوير ودعم النتائج الاجتماعية والاقتصادية والبيئية المستدامة في الأعمال التجارية والصناعة والمجتمع. وبالتالي، بصفتك طالبًا، من المتوقع أن تكتسب مجموعة من المهارات حتى تتمكن من تلبية متطلبات المهارات الخاصة بالمؤسسة التي ستعمل بها أو لتأسيسها وتشغيلها (Rajput, ٢٠٢٠, ٥-٦).

أنشطة قياس مهارات التوظيف:

التفكير النقدي

١) حل المشكلات: يمكن أن يُطلب من الطالب أو المتقدم تحليل مشكلة محاسبية واقعية، مثل معالجة خطأ في التقارير، تحسين دورة مستندية، أو خفض تكلفة نشاط مع الحفاظ على جودة الأداء.

٢) اتخاذ القرارات: يمكن أن يُطلب من الطالب اتخاذ قرار بناءً على بيانات مالية وغير مالية، مثل المفاضلة بين بدائل استثمارية أو تمويلية أو اختيار معالجة محاسبية مع تبرير القرار.

٣) التفكير الإبداعي: يمكن أن يُطلب من الطالب اقتراح طريقة لتحسين عملية محاسبية أو رقابية، أو تصميم لوحة مؤشرات أو نموذج تحليل بيانات يدعم اتخاذ القرار.

حل المشكلات:

١) تحليل المواقف: يمكن أن يُطلب من المتقدمين تحليل موقف واقعي وتحديد الأسباب الجذرية للمشكلة.

٢) تطوير الحلول: يمكن أن يُطلب من المتقدمين تطوير حلول لحل المشكلة، مثل كيفية تحسين عملية أو خفض التكاليف.

٣) تنفيذ الحلول: يمكن أن يُطلب من المتقدمين تنفيذ الحلول وتقييم نتائجها.

التواصل:

١) الكتابة: يمكن أن يُطلب من المتقدمين كتابة محتوى كتابة واضحًا ومختصرًا، مثل تقارير أو رسائل بريد إلكتروني.

٢) التحدث: يمكن أن يُطلب من المتقدمين تقديم عروض تقديمية مؤثرة وواضحة، مثل تقديم تقارير أو شرح الأفكار.

٣) الاستماع الفعال: يمكن أن يُطلب من المتقدمين الاستماع باهتمام إلى الآخرين وفهم احتياجاتهم.

التعاون:

١) العمل مع الآخرين: يمكن أن يُطلب من المتقدمين العمل مع الآخرين لتحقيق هدف مشترك، مثل مشروع أو مهمة.

٢) حل النزاعات: يمكن أن يُطلب من المتقدمين حل النزاعات بين الأشخاص أو المجموعات.

٣) بناء العلاقات: يمكن أن يُطلب من المتقدمين بناء علاقات إيجابية مع الآخرين، مثل الزملاء أو العملاء.

دور عضو هيئة التدريس في توصيل مهارات التوظيف للطالب

يؤدي أعضاء هيئة التدريس دورًا حيويًا في توصيل مهارات التوظيف للطلاب. يمكنهم القيام بذلك من خلال مجموعة متنوعة من الأساليب، بما في ذلك:

- وضع معايير واضحة للنجاح: يمكن لأعضاء هيئة التدريس وضع معايير واضحة للنجاح في واجباتهم ومشاريعهم. يمكن أن تساعد هذه المعايير الطلاب على فهم ما هو مطلوب منهم، وتطوير مهارات التوظيف التي يحتاجونها للنجاح.
- تزويد الطلاب بفرص للممارسة: يمكن لأعضاء هيئة التدريس تكليف الطلاب بتحليل قوائم مالية، وحل حالات محاسبية ومراجعية، وإعداد تقارير ومذكرات مهنية، والعمل على جداول إلكترونية وتطبيقات محاسبية، وتقديم عروض شفوية باللغة الإنجليزية عند ملاءمة المقرر.
- تقديم التغذية الراجعة: يمكن لأعضاء هيئة التدريس تقديم التغذية الراجعة للطلاب حول أدائهم في مشاريعهم وواجباتهم. يمكن أن تساعد هذه التغذية الراجعة الطلاب على تحديد نقاط قوتهم ونقاط ضعفهم، وتحسين مهارات التوظيف لديهم.
- كونك قدوة: يمكن لأعضاء هيئة التدريس أن يكونوا قدوة للطلاب من خلال إظهار مهارات التوظيف في أنشطتهم الخاصة. يمكنهم القيام بذلك من خلال طرح الأسئلة، وتحليل المعلومات، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتواصل بشكل فعال.

من خلال وضع معايير واضحة للنجاح، وتزويد الطلاب بفرص للممارسة، وتقديم التغذية الراجعة، وكونهم قدوة، يمكن لأعضاء هيئة التدريس مساعدة الطلاب على تطوير مهارات التوظيف التي يحتاجونها للنجاح في الكلية وفي

الحياة المهنية. فيما يلي بعض المهارات المحددة التي يمكن لأعضاء هيئة التدريس التركيز عليها عند توصيل مهارات التوظيف للطلاب:

- التفكير النقدي: القدرة على تحليل المعلومات وتقييم الحجج وحل المشكلات.
- حل المشكلات: القدرة على تحديد المشكلات وتطوير وتنفيذ حلول لها.
- التواصل: القدرة على التعبير عن الأفكار والمشاعر بوضوح وفعالية، سواء شفهيًا أو كتابيًا.
- التعاون: القدرة على العمل مع الآخرين بشكل فعال لتحقيق هدف مشترك.
- القيادة: القدرة على التأثير على الآخرين والتحفيز على العمل نحو هدف مشترك.
- التنظيم الذاتي: القدرة على إدارة الوقت وتنظيم المهام والوصول إلى الأهداف.

آلية تنمية مهارات التعلم الذاتي لدى طلاب برنامج المحاسبة باللغة الإنجليزية

الغرض	تنظيم وتنمية التعلم الذاتي لدى طلاب برنامج المحاسبة باللغة الإنجليزية، وتمكينهم من البحث المستقل والتعلم المستمر وتوظيف المصادر العلمية والمهنية الموثوقة في معالجة موضوعات ومشكلات محاسبية، بما يدعم نواتج التعلم المستهدفة ومعايير الجودة والاعتماد.
إجراءات التنفيذ	١) يحدد عضو هيئة التدريس في كل مقرر نشاطًا أو أكثر للتعلم الذاتي مرتبطًا بنواتج تعلم المقرر، مثل: تحليل قوائم مالية منشورة، بحث في معيار محاسبي أو ضريبي، دراسة حالة في المراجعة، إعداد نموذج موازنة أو تكلفة، أو تطبيق محاسبي باستخدام الحاسب. ٢) يعلن موضوع النشاط، معايير التقييم، مصادر التعلم، موعد التسليم وآلية تقديمه ورقيًا أو إلكترونيًا من بداية الفصل الدراسي. ٣) يستخدم الطالب مصادر موثوقة مثل الكتب والدوريات وبنك المعرفة المصري والمعايير المحاسبية والتشريعات ذات الصلة وقواعد البيانات المتاحة. ٤) يقدم الطالب ناتج التعلم في صورة تقرير أو عرض أو ملف تطبيقي، مع مراعاة الأمانة العلمية والتوثيق السليم. ٥) يقدم عضو هيئة التدريس تغذية راجعة للطلاب، وتُحفظ عينات متميزة وأخرى متوسطة للتحقق من مستوى التنفيذ. ٦) ينظم البرنامج في نهاية كل فصل عرضًا لأفضل الأعمال أو مسابقة بحثية/تطبيقية، ويُكرم الطلاب المتميزون وفق القواعد المعتمدة.
توقيت التنفيذ	يطبق خلال كل فصل دراسي ضمن المقررات، وتتم المراجعة المجمعة لنتائج التنفيذ في نهاية الفصل، مع تقرير سنوي في نهاية العام الجامعي.
المسؤولية	منسق البرنامج، ورئيس قسم المحاسبة، وأعضاء هيئة التدريس القائمون بالتدريس، بالتنسيق مع وحدة ضمان الجودة.
متابعة التنفيذ	يتابع منسق البرنامج إدراج أنشطة التعلم الذاتي في ملفات المقررات، ويراجع عينات الأعمال ونماذج التقييم، وترفع نتائج المتابعة إلى مجلس قسم المحاسبة ووحدة ضمان الجودة لاتخاذ إجراءات التحسين.

آلية تنمية مهارات التفكير العليا لدى طلاب
برنامج المحاسبة باللغة الإنجليزية

الغرض	تنمية مهارات التفكير العليا لدى طلاب برنامج المحاسبة باللغة الإنجليزية، وبخاصة التحليل والنقد والاستدلال والحكم المهني وحل المشكلات واتخاذ القرار في مواقف محاسبية ومالية واقعية.
إجراءات التنفيذ	١) تضمين دراسات حالة وأسئلة ومهام تتطلب التحليل والتفسير والمقارنة والتقويم، وليس مجرد التذكر. ٢) تدريب الطلاب على تحليل آثار المعالجات المحاسبية البديلة، واكتشاف الأخطاء والتحريفات، وتقييم أدلة المراجعة، وقراءة المؤشرات والنسب المالية، وتبرير القرار المهني. ٣) استخدام التعلم القائم على المشكلات والمشروعات والمناقشات والمناظرات وتحليل الحالات الواقعية والعمل التعاوني. ٤) تكليف الطلاب بربط البيانات المحاسبية ببيئة الأعمال والقرارات الإدارية والتمويلية والضريبية، مع توضيح الافتراضات ومصادر المعلومات. ٥) استخدام أسئلة مقالية وحالات تطبيقية وعروض شفوية وروبركات تقيس عمق التحليل ومنطق الاستدلال وجودة التبرير. ٦) تقديم تغذية راجعة ومقارنة مستوى الأداء المستهدف بالفعلي ووضع إجراءات تحسين للمقررات التي تحتاج دعماً إضافياً.
توقيت التنفيذ	يطبق بصورة مستمرة داخل المقررات على مدار الفصل الدراسي، ويحلل مستوى تحقق المهارات في نهاية كل فصل وفي التقرير السنوي للبرنامج.
المسؤولية	أعضاء هيئة التدريس بالقسم تحت إشراف منسق البرنامج ورئيس قسم المحاسبة، وبمتابعة وحدة ضمان الجودة.
متابعة التنفيذ	مراجعة توصيفات المقررات وأدوات التقويم وعينات الإجابات والمشروعات، وتحليل النتائج في اجتماعات البرنامج والقسم، ومتابعة تنفيذ إجراءات التحسين.

آلية تنمية مهارات التوظيف لدى طلاب
برنامج المحاسبة باللغة الإنجليزية

الغرض	تنمية قابلية توظيف طلاب وخريجي برنامج المحاسبة باللغة الإنجليزية من خلال بناء المهارات المهنية والرقمية واللغوية والشخصية المطلوبة للعمل في المحاسبة والمراجعة والضرائب والبنوك والتمويل ونظم المعلومات المحاسبية.
إجراءات التنفيذ	١) قياس احتياجات الطلاب ومتابعة توقعات أصحاب العمل والخريجين بصورة دورية. ٢) تدريب الطلاب على إعداد السيرة الذاتية باللغة العربية والإنجليزية، والمقابلات الشخصية، والتواصل المهني وكتابة البريد والتقارير والعروض. ٣) تنمية المهارات الرقمية المرتبطة بالمحاسبة، وبخاصة الجداول الإلكترونية وتحليل البيانات والتطبيقات المحاسبية ونظم المعلومات. ٤) تنفيذ ورش ودورات ومقابلات مهنية وزيارات ميدانية بالتعاون مع مكاتب المحاسبة والمراجعة والبنوك والشركات والجهات ذات الصلة. ٥) تشجيع التدريب الصيفي والتعلم بالممارسة والعمل الجماعي والقيادة وإدارة الوقت وحل المشكلات والالتزام بأخلاقيات المهنة. ٦) متابعة الخريجين واستطلاع جهات التوظيف واستخدام النتائج في تطوير الأنشطة والمقررات ومهارات الطلاب.
توقيت التنفيذ	خلال العام الدراسي وفق خطة الأنشطة والتدريب، مع مراجعة نصف سنوية وقياس سنوي لمؤشرات التوظيف ورضا المستفيدين.
المسؤولية	منسق البرنامج، قسم المحاسبة، وحدة متابعة الخريجين، وحدة ضمان الجودة، وأعضاء هيئة التدريس، بالتنسيق مع جهات التدريب والتوظيف.
متابعة التنفيذ	حصر المشاركين في الأنشطة والتدريب، تقييم قبل/بعد عند الحاجة، استبيانات طلاب وخريجين وأصحاب عمل، متابعة معدلات التوظيف، ورفع تقرير سنوي بالإجراءات التحسينية.

آلية تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب برنامج المحاسبة باللغة الإنجليزية

الغرض	تنمية مهارات ريادة الأعمال والعمل الحر لدى طلاب برنامج المحاسبة باللغة الإنجليزية، وتمكينهم من تحويل الأفكار إلى مشروعات قابلة للتنفيذ من خلال التخطيط المالي والمحاسبي ودراسة الجدوى وإدارة المخاطر والالتزام القانوني والضريبي.
إجراءات التنفيذ	١) تعريف الطلاب بمفاهيم ريادة الأعمال ونماذج الأعمال ومراحل تأسيس المشروعات الصغيرة والمتوسطة. ٢) تدريب الطلاب على إعداد دراسة الجدوى المالية، التكاليف والتسعير، الموازنات، التدفقات النقدية، نقطة التعادل، مؤشرات الربحية، والاحتياجات التمويلية. ٣) تنفيذ مسابقات أفكار ومشروعات مصغرة وورش تصميم نموذج العمل وعروض المشاريع أمام لجنة تقييم. ٤) الاستفادة من خبرات رواد الأعمال والبنوك وحاضنات الأعمال والجهات الداعمة للمشروعات، وتنظيم لقاءات توجيه وإرشاد مهني. ٥) تدريب الطلاب على الجوانب المحاسبية والضريبية والرقابية للمشروعات، وإدارة المخاطر، والحوكمة والأخلاقيات. ٦) تقييم المشروعات وفق معايير الابتكار والقابلية للتطبيق والاستدامة والجدوى المالية وجودة العرض، وتوثيق الدروس المستفادة.
توقيت التنفيذ	ينفذ على مدار العام الجامعي من خلال المقررات والأنشطة، مع فعالية تطبيقية أو مسابقة واحدة على الأقل سنويًا.
المسؤولية	منسق البرنامج وأعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة، بالتنسيق مع وحدة ريادة الأعمال/الجهات المختصة بالجامعة ووحدة ضمان الجودة.
متابعة التنفيذ	متابعة خطط الأنشطة والمشاركات، تقييم مخرجات المشروعات، استطلاع آراء الطلاب والشركاء، وتضمين نتائج التنفيذ في تقرير البرنامج وخطة التحسين.

قائمة المراجع الإنجليزية:

- Raybound D. & Sheedy V. (٢٠٠٥).Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes?. ***Industrial Training***,٣٧(٤/٥), ٢٥٩-٢٦٤.
- Yorke, M. and Knight, P. (٢٠٠٤).***Embedding employability in the curriculum. Learning and Teaching Support Network Generic Centre and ESECT***.
- Bailey l. (٢٠٠٣).***Working: Career Success for the ٢١st Century, ٣rd Edition***. Boulevard, Mason: Thomson Learning, Inc.

Bakar A., Mohammed S. & Hanafi I. (٢٠٠٧). Employability Skills. ***The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences Annual Review***, ٢(١), ٢٦٣-٢٧٤.

Rajput A. (٢٠٢٠). ***Employability Skills***. National Council of Educational Research and Training, ١-١٢٨.

Wibrow B. (٢٠١١). ***Employability Skills***. The National Vocational Education and Training Research and Evaluation (NVETRE) Program.

King F., Goodson L. & Rohani F. (٢٠١٩). ***Higher Order Thinking Skills***. A publication of the Educational Services Program. ١-١٧٧

Son, B., & VanSickle, R. L. (١٩٩٣).***Problem-solving instruction and students' acquisition, retention and structuring of economics knowledge***. (ERIC Document Reproduction Service).

Florida Department of Education. (١٩٩٧).***The basics of school improvement and accountability in Florid***a. Tallahassee: Author,١-١٧٧.

Huot, J. (١٩٩٥).***Dimensions of learning***. Pedagogy & Curriculum Development International Baccalaureate North America. (n.d.). The International Baccalaureate. New York, NY.

Crowl, T. K., Kaminsky, S., & Podell, D. M. (١٩٩٧).***Educational psychology: Windows on teaching***. Madison, WI: Brown and Benchmark.

Sternberg, R. J., & Davidson, J. E. (١٩٩٥).***The nature of insight***. Cambridge, MA: The MIT Press.

Weisberg, R. W. (١٩٩٥).***Prolegomena to theories of insight in problem solving: A taxonomy of problems.*** In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), The nature of insight (pp. ١٥٧–١٩٦). Cambridge, MA: The MIT Press.

Gagne, R., & Briggs, L. (١٩٧٤).***Principles of instructional design***. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Legg, S. M. (١٩٩٠).***Issues in critical thinking***. Paper prepared for the College of Pharmacy at the University of Florida, Gainesville, FL.

Miri, B. C. David, and Z. Uri (٢٠٠٧).“Purposely teaching for the promotion of higher- -order thinking skills: A case of critical thinking,” ***Res. Sci. Educ.***, ٣٧, ٤, ٣٥٣–٣٦٩.

Workie B., Chane M., Mohammed M. & Birhanu T. (٢٠١٩). ***Entrepreneurship***. Ministry - of Science and Higher Education (MoSHE).

O'Connor A. (٢٠١٣).A conceptual framework for entrepreneurship education policy: - Meeting government and economic purposes. ***Journal of Business Venturing***, ٢٨, ٥٤٦-٥٦٣.

Kyro, P. (٢٠٠٨).A theoretical framework for teaching and learning entrepreneurship. - ***International Journal of Business and Globalisation***, ٢, ٣٩-٥٥.

Handscombe, R. D., Falcon, E. & Patterson, E. A. (٢٠٠٨).Embedding enterprise in science - and engineering departments***. Education Training***, ٥٠, ٦١٥-٦٢٥

Smith, A. J., Collins, L. A. & Hannon, P. D. (٢٠٠٦).Embedding new entrepreneurship - programmes in UK higher education institutions: challenges and considerations. ***Education+ Training***, ٤٨, ٥٥٥-٥٦٧.