

## فاعلية برنامج إرشادي قائم علي تعزيز وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل وانعكاسه علي الريادة الرقمية

نعمة رقبان<sup>١</sup>، سماح عبد الفتاح<sup>٢</sup>، الهام السواح<sup>٣</sup>

١ قسم إدارة المنزل والمؤسسات، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، ٢ قسم الاقتصاد المنزلي، كلية التربية النوعية، جامعة الزقازيق، ٣ قسم الاقتصاد المنزلي، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر

<b>الملخص العربي:</b>	<b>نوع المقالة</b>
يهدف البحث الحالي لدراسة فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده وانعكاسه على الريادة الرقمية بمحوريتها، وقد تم تخطيط وتنفيذ وتقييم برنامج إرشادي، وقياس نسبة التغير الحادث في مستوى الاستجابة. واشتملت الأدوات على استمارة البيانات العامة لشباب الجامعة وأسرهم، واستبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده، استبيان الريادة الرقمية بمحوريتها، برنامج إرشادي لتعزيز وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل. وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (369) من الشباب الجامعي، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة من بين كل خمس طلاب من القوائم الطلابية لكلية التربية النوعية والتربية الرياضية وكلية الطفولة المبكرة وكلية التجارة وكلية العلوم وكلية الهندسة بجامعة المنصورة وتمت بالمقابلة الشخصية. وتم اختيار العينة التجريبية بطريقة عمدية حيث يشترط أن تكون من الرباعي الأدنى من العينة الأساسية منخفضى ومتوسطى المستوى من العينة الأساسية للدراسة؛ وقد بلغ عددهم (22) طالب/ طالبة من كلية التربية الرياضية جامعة المنصورة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والتجريبي، وبعد جمع البيانات تم تبويبها وجدولتها وتحليلها احصائيا باستخدام برنامج (Spss Ver 22). وأسفرت أهم النتائج عن وجود فروق دالة بين متوسطات درجات الشباب الجامعي العينة التجريبية بأهمية اكتساب المهارات الناعمة والريادة الرقمية قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي لصالح التطبيق البعدي نظراً لتأثير البرنامج الإرشادي حيث بلغ حجم التأثير (92%) (91%) على التوالي، وكان من أهم التوصيات إعداد وبناء حزمة متنوعة من البرامج الإرشادية والثقافية الموجهة للشباب الجامعي لتعزيز الوعي بالمهارات الناعمة والريادة الرقمية على كافة المنصات الإلكترونية.	بحوث اصلية
	<b>المؤلف المسئول</b>
	نعمة رقبان <a href="mailto:neamarak543@hotmail.com">neamarak543@hotmail.com</a> الجوال: +2 01099795099
	DOI:10.21608/mkas.2024.26 8017.1284
	<b>الاستشهاد الي:</b>
	رقبان واخرون، 2024: فاعلية برنامج إرشادي قائم علي تعزيز وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل وانعكاسه علي الريادة الرقمية. مجلة الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، المجلد 34 (العدد الثالث) الصفحات من 429 - 367
	<b>تاريخ الاستلام:</b> 18 نوفمبر 2023 <b>تاريخ القبول:</b> 02 فبراير 2024 <b>تاريخ النشر:</b> 1 يوليو 2024

الكلمات الكاشفة: برنامج إرشادي، المهارات الناعمة، الاستعداد لسوق العمل، الريادة الرقمية، الشباب الجامعي

### مقدمة ومشكلة البحث:

ونظراً للتطورات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم ازدادت أهمية المورد البشري كمحرك أساسي في المؤسسات والذي بات يمثل المحور والركيزة الأساسية لكل مؤسسة تطمح للتميز وتحقيق ريادة الأداء، ومؤسسات التعليم العالي على غرار باقي المؤسسات في كل القطاعات والتي تحاول جاهدة للحفاظ على مكانتها كمصدر رئيسي لنشر المعرفة وبناء الإنسان السوي القادر على النجاح في

بدأ القرن الحادي والعشرين بتغيرات جذرية أحدثت قلقاً عالمياً من أن التعليم التقليدي لم يعد كافياً لتعزيز المهارات اللازمة لتلبية احتياجات هذا العصر، ألا وهو عصر الرقمنة والتقنية وثورة المعلومات والاتصالات مما دعا ذلك لامتلاك قدرات متنوعة ومتكيفة مع تلك التغيرات (الكليب، 2022).

القائمين علي العمل لتقليل معدل الإجهاد، والأداء التنظيمي المتميز، مع تقديم الدعم المستمر لتحفيز الأفراد على القيام بالأعمال بشكل فعال، لذا فامتلاك المهارات الناعمة يعمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية طويلة الأمد من خلال التعاون والعمل بروح الفريق، وتشجيع الأفراد والاستماع لأرائهم وأفكارهم بشكل يحقق جميع الاحتياجات الشخصية والتنظيمية.

كما توجد العديد من الخصائص التي يتصف بها قادة أصحاب المهارات الناعمة الذين يرون أبعد ما يرى الآخرون، والتي منها المرونة أي مدى قدرة القادة على تحقيق التوازن والتكيف مع التطورات البيئية المتسارعة، والتوجهات الاستراتيجية من خلال وضع الخطط طويلة الأمد وتحديد أهدافها وغايتها ورسالتها فضلاً عن رسم الرؤية المستقبلية وإمكانية تطبيقها (Madden, 2015)، ويضيف (محمود & جاسم، 2021) إلى خصائص المهارات الناعمة أنها عملية مستمرة من أجل مواجهة المواقف المتطورة، الأمر الذي يدفع الأفراد إلى تنميتها والتعلم أكثر فأكثر، وبما أن المهارات الناعمة نابعة من القدرات الداخلية للفرد، وكفاءته الشخصية لذا فهي تسهم في تقديم القيمة المضافة له، لأن كفاءة الفرد في المهارات الناعمة تتغير بناءً على حالته النفسية والعوامل الخارجية وسمات الأفراد على عكس المهارات الصلبة.

كما يوجد نوع آخر من المهارات يطلق عليه العلماء اسم "المهارات الصلبة" والتي تتمثل في الخبرة والمؤهلات، وتشمل مهارات العمل مثل القراءة، والكتابة، والرياضيات، والقدرة على استخدام برامج الحاسب الآلي، وتلك المهارات تساعد على الالتحاق بالوظائف ولكنها لا تستمر، أما المهارات الناعمة فهي تقود الشخصية مثل آداب التعامل مع الآخرين، والاستمتاع، والانخراط في نقاشات جانبية حوارية، وهي التي تساعد على النجاح والتفوق، والتمكن من اكتساب مكانة مرموقة فيما بعد (Investopedia, 2014). ويؤكد كل من (عبد الواحد، 2016) و(قويدر، 2017) إن المهارات الناعمة والصلبة تعتبر المظلة الكبيرة للمهارات المختلفة الخاصة بالإنسان والمهنة، والفرق بينهما يتلخص في أن المهارات الناعمة مرتبطة بالسمات الشخصية الموروثة للإنسان، والتعامل الاجتماعي والإداري، وأنها مهارات قابلة للتغير وفقاً للزمان والمكان أو العوامل المحيطة، والخبرات والتدخلات، لذلك فالمهارات الناعمة عبارة عن خليط من المهارات الشخصية والاجتماعية والسلوكية والإدارية لبناء القدرة على التعامل مع المواقف والتطورات بحيث تتكامل مع المهارات الصلبة المنظمة، أما المهارات الصلبة فهي مهارات محددة، يوجد بها قليل

ظل بيئة العمل الصعبة (بن سليمان، 2020)، فالجامعات واجهت متغيرات متعددة جعلتها أمام تحد كبير، يقتضى مواكبة هذه المتغيرات من خلال امتلاك مهارات متجددة تساعد في تطوير العملية التعليمية واستمرارها لما لها من صلة بالجانب السلوكي والشخصي ألا وهو المهارات الناعمة (عبد الله، 2021).

فالكثير من المؤسسات تستطيع أن تقيس مخرجاتها الكمية كالإنتاج أو نسبة المبيعات، لكنها قد تواجه صعوبة بالغة في قياس الاهتمام والالتزام؛ كذلك باستطاعتها التخلص من موظفين لا يمتلكون مهارات فنية وتقنية جديدة، بينما الأمر يحتاج إلى جهد كبير وربما اجتماعات متتالية من مجالس الإدارة للتخلص من مسئول سلبي يعتمد إحباط الموظفين لمجرد أن مستواه التقني وأداءه جيد، لذا أصبح التركيز على المهارات الناعمة ومحاولة رصدها وابتكار طرق للتدريب عليها وتعلمها ضرورة وليس خيار نظراً لأن المجتمع يحيا في بيئة شديدة التغيير، فالمهارات التقنية والفنية إذا كانت تمنح الفرصة للتوظيف؛ فالمهارات الناعمة تجعل الحصول على الوظيفة الأفضل والتميز سببا لديمومة النجاح في العمل (بن سليمان، 2020).

ولذلك أكد موسى (2019) على أن الشخص عندما ينتقل من مرحلة التعليم إلى سوق العمل، يشعر أن هناك اختلاف بين الدراسة والعمل، فمن الممكن أن يكون الشخص ناجح جداً في دراسته، ولكنه يفشل عندما يبدأ في العمل، وهذا يرجع إلى أنه يفتقد إلى المهارات الناعمة، التي تجعله متميز عن غيره، فالكل لديه القدرة على حفظ المعلومات، وتحقيق النجاح في الدراسة، ولكن القليل من يستطيع أن ينجح في سوق العمل، فالمهارات الناعمة هي تلك المهارات التي يحتاجها الشخص كي ينجح في سوق العمل، وهي القدرات التي يمتلكها الفرد وتساهم في تطوير ونجاح المؤسسة التي قد ينتمى إليها لاحقاً، خاصة المؤسسات التي تتعامل مع الجمهور وجهاً لوجه، فالشخص يجب أن يكون لديه القدرة على بناء علاقات مع الآخرين.

ويرى كل من بنات (2019)، (Sadq, 2019)، عجيل (2019) أن المهارات الناعمة تكمن أهميتها في أن الأفراد الذين يمتلكونها يمكنهم تحقيق العديد من المزايا الإيجابية، مما يسهل عليهم التكيف مع الظروف البيئية كافة، وهذا الأمر يفرض ضرورة الاهتمام بمفهوم المهارات الناعمة كي يتم إنجاز الأعمال المطلوبة بدقة وتميز، فضلاً عن تحقيق النجاح في العمل والحفاظ على الميزة التنافسية، بالإضافة للمساهمة في الحد من الصراع السلبي بين

ومهارة التشبيك، ومهارة الإنجاز والاحتراف، ومهارة العمل ضمن فريق، ومهارة التفاوض.

فقد أوضح الزيان (2020) مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، بأنها الحاجة للتفكير وبرزت بوضوح في عصر ممتلئ بالمعلومات ووسائل التواصل الحديثة وتعدد الثقافات والاشاعات والمعلومات غير الصحيحة، وأمام هذا الفيض العارم من المعلومات، لا بد من وسيلة للحكم على مصداقية المصادر المعلوماتية، وهذه الوسيلة هي مهارة التفكير الناقد لتعزيز قيم العقلانية والموضوعية، وتعرفها (بن سليمان، 2020) بأنها عمليات عقلية مركبة تعتمد على قدرة الفرد على استخدام المعرفة والحقائق والتركيز على المشكلات وتقييمها وإيجاد الحلول الإبداعية لها وفق خطوات وإجراءات منطقية وفي إطار زمني معقول.

وتأتى مهارة التشبيك وأهميتها للحصول على وظيفة، فالتشبيك الفعال يساعد كلا الطرفين (الباحث عن العمل والمحيط المعرفي من الأشخاص) حيث أن المعارف من الأشخاص يستمتعون بالحديث عن أنفسهم وخبرتهم العملية، وكيف حصلوا على وظائفهم وكيف سيقومون بمساعدة الباحث عن عمل وكيف يستطيعون توجيه الباحث من عمل إلى عمل يناسب قدراته؛ وبالتالي فهو موقف يكون فيه الكل فائز (حجاج، 2014)، وعليه ففي عالم التشبيك والشبكات الاجتماعية أصبحت المقولة الشهيرة (من تعرف؟، وليس ماذا تعرف؟) هي الكلمة الفصل في الحصول على وظيفة أو عمل، وهذا يعنى أنه ليست الشهادات وحدها هي التي تهيئك إلى سوق العمل، بل المعارف الاجتماعية والتشبيك الاجتماعي أصبحا أكثر تأثيراً من الشهادات وقيمتها، وهذا النظام يسود في العالم بدءاً من الدول المتقدمة إلى الدول النامية (عبد الواحد، 2016).

ومهارة الإنجاز والاحتراف تعني أن الدافعية للإنجاز تساهم في الحفاظ على مستويات أداء مرتفعة دون مراقبة خارجية، ويتضح ذلك من توفر علاقة ارتباطية بينها وبين زيادة المثابرة في العمل والأداء الجيد بغض النظر عن القدرات العقلية للأفراد، ولذلك تستخدم الدافعية للإنجاز كمؤشر للتنبؤ بالسلوك المرتبط بالنجاح أو الفشل، والاحتراف في العمل هو اللبنة الأولى في سبيل تكوين بيئة عمل منتجة ومنافسة بالإضافة إلى خلق روح التعاون والذي يولد الشعور بالرضا الوظيفي ويساهم في خلق سمعة جيدة لدى أي منظمة، فأصحاب العمل يقدرون الموظفين الذين يُظهرون الاحتراف في جميع الأوقات، وتظهر الاحترافية في المظهر والتحدث لأنها جزء من صورة المؤسسة الكلية، فالأشخاص المحترفين يقومون

من المرونة والتغيير، وتتسم بثباتها وبنيتها الأساسية، لأنها تستند على معايير محددة.

لذلك أشار الزيان (2020) إلى أن المهارات الناعمة والصلبة تعتبر مهارات متلازمة والعلاقة بينها علاقة تكاملية، حيث أصبحت تلك المهارات مطلوبة للوظائف والمهام وصولاً للإنجاز وتحقيق الأهداف، ومن بين المهارات الناعمة وأهمها التي تمثل نقطة فارقة في العمل لصاحب تلك المهارات (الاتصال والتواصل، وإدارة الأزمات، والعمل بروح الفريق، وإدارة الوقت والتفكير الناقد واتخاذ القرار)، والمهارات الصلبة التي تعتبر مطلباً أساسياً، والحصول عليها عن طريق التعلم واكتساب الخبرة التقنية والمهنية، وبمرور الوقت يكون من الممكن تطويرها بناء على المتطلبات والتطورات الحديثة.

وعليه أصبح معيار النجاح الأساسي امتلاك المهارات الناعمة وليس الصلبة فقط، وهذا ما يشير إليه (White, 2010) بأن 60% من أصحاب العمل لا يوظفون خريجي الجامعات الجدد نظراً لافتقارهم إلى المهارات الناعمة بما في ذلك مهارة الاتصال ومهارة التعامل مع الآخرين والتفكير النقدي، ولذلك أوضح (Reddy & Sunethri, 2013) أن المهارات الناعمة تحقق التعايش الناجح والتكيف والمرونة والنجاح في الحياة العملية والشخصية، وتتعدد تلك المهارات وتتعدد إذ تشمل مجالات الحياة جميعها، وتلعب المهارات الناعمة دوراً مهماً في تشكيل شخصية الطالب، فمن الأهمية اكتساب الطالب المعرفة الأكاديمية وكذلك عليه أن يمتلك المهارات الناعمة وبهذا يمكنه تغيير المشكلات التي تواجهه إلى فرص والتعامل مع السلبيات بأسلوب أكثر موضوعية وإيجابية.

وقد صنف رضوان (2018) المهارات الناعمة إلى مهارة إدارة الأزمات، مهارة القيادة، مهارة التفكير الناقد، الاتصال والتواصل، مهارة التخطيط، مهارة التفاوض، و صنفها (الأغا، 2018) الي مهارة الاتصال والتواصل، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة الابداع، مهارة القدرة على حل المشكلات، مهارة القدرة على تحمل المخاطر. كذلك صنفها (الزيان، 2020) لمهارة الاتصال والتواصل، إدارة الأزمات، العمل بروح الفريق، إدارة الوقت، التفكير الناقد، اتخاذ القرار، وفي ضوء ما تقدم يمكن القول إن المهارات اختلفت وتنوعت باختلاف الخلفية العلمية والمجالات التطبيقية للعلماء والباحثين، وفي هذه الدراسة تم اعتماد المهارات الأكثر تداولاً وتوافقاً مع مجال التطبيق في الدراسة الحالية والأكثر ملاءمة لسوق العمل الرقمي، ولذلك تم تقسيمها إلى مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات،

بديلة ومبتكرة منها الاتجاه نحو الريادة الرقمية حيث ازدادت الحاجة للتسويق الإلكتروني عن طريق الخدمات الرقمية، وعليه يجب إيجاد نظم مقترحة للشباب لإعادة النظر في احتياجاتهم ومشكلاتهم والاهتمام بتأهيلهم لقيادة التنمية والتغيير الإيجابي في كافة مجالات الحياة عن طريق تدعيم أفكارهم ومهاراتهم وثقافتهم لتهيئتهم وتعميق ثقافة العمل الحر لديهم، ويتم ذلك من خلال تدعيم ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب والتي تُعد أهم مؤشر للوعي المجتمعي (علي & نوبصر، 2022)، كما توفر هذه التطورات بيئة خصبة لريادة الأعمال واكتشاف المبدعين؛ وبالتالي يساعد التحول الرقمي في تكوين جيل جديد من رواد الأعمال لا يمكن توفيره في الوظائف التقليدية وأصحاب المهارات الضعيفة التي تفتقر للمهارات الناعمة (شحادة، 2022)، وقد أضافت (أبو صبري وآخرون، 2023) بأن الثورة الرقمية التي نعيشها الآن تزيد من التحديات أمام شباب الجامعة بسبب وجود فجوة كبيرة بين المهارات الريادية الرقمية التي توفر ملايين فرص العمل لذوي المهارات الرقمية المتقدمة، لذا علي المجتمع تقدير وترويج المهارات الريادية الرقمية للشباب الجامعي ليكون منتجاً ومبدعاً وقادر علي المشاركة في القطاع الصناعي لإطلاق الأعمال الخاصة بهم.

وفي ضوء التوجهات العالمية نحو التركيز علي الاقتصاد المعرفي وتنمية ثقافة العمل الحر وتقليل قيود الوظيفة؛ وتعزيزاً لفاعلية ريادة الأعمال الرقمية في تحقيق رؤية مصر 2030م وفضلا عن ما نشهده من ثورة رقمية جاءت أهمية ريادة الأعمال والتي تدعم الاقتصاد والتنافس محلياً ودولياً وتوفر فرص العمل وتولد روح المبادرة والتنافس بين الشباب؛ لذا يجب ترسيخ ثقافة الريادة للشباب وتطوير عقليات ريادية تستطيع التفكير بإيجابية والتي تؤهلهم لتحقيق أهدافهم وبناء مجتمع أفضل اقتصادياً واجتماعياً (ادريس، 2016) و (Yarkin & Yesil, 2016)، فنتيجة التحولات الرقمية التي شهدها عالم المال والأعمال مؤخراً والثورة الرقمية التي نعيشها في الوقت الحالي ظهر نوع جديد من ريادة الأعمال يدمج بين التقنيات الرقمية وريادة الأعمال يعرف باسم "ريادة الأعمال الرقمية" (Kummeta & Mary, 2019).

وبناء عليه أصبح اكتساب الشباب الجامعي للمهارات الناعمة ضرورة ملحة نظراً لأهميتها البالغة ودورها البارز في توفير فرص عمل للشباب والاستعداد لسوق العمل وتهيئة المناخ الملائم لإنشاء أعمال الريادة الرقمية وتنميتها وتطويرها، وهذا ما أكدته (محمد، 2021) علي ضرورة اكتساب المهارات الناعمة اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال للشباب الجامعي لدورها الهام في توفير فرص

بإكمال مشاريعهم على أكمل وجه ووجود عالية ويعرفون جميع تفاصيل المشاريع (حجاج، 2014). فضلاً عن مهارة العمل الجماعي والذي يشير إلى إنجاز الأعمال مع الآخرين بشكل تعاوني والمشاركة في حل المشكلات التي تواجههم، واتخاذ القرارات المناسبة وإنتاج شيء لا يمكن إنتاجه بسهولة بواسطة شخص واحد، كما تسهم فرق العمل الجماعية على تقليل الصراعات السلبية التي تحصل بين العاملين داخل بيئة العمل بحيث يتم التعاون بطريقة غير رسمية (Reevy, et.al., 2013)، وتمثل مهارة التعاون والعمل الجماعي دوراً مهماً في التعامل مع مجموعة من الأشخاص من ذوي الخلفيات المختلفة، مما يعنى مهارة تطوير العلاقات مع أنواع مختلفة من الأشخاص عند الحاجة، وتتضمن مهارات التعامل مع الآخرين أيضاً مهارات الإقناع، ومهارات التحفيز (Awan, et.al., 2015).

كما تعمل مهارة التفاوض على التعرف على كيفية البحث عن أرضية مشتركة بهدف الوصول إلى أفضل الخيارات والاتفاقات الممكنة التي تعمل على الارتقاء بالأداء الحوارى والتركيز على حل المشكلات دون الصدام السلبى بالأشخاص وتجنب حالات سوء التفاهم وكل ما يعمق الصراعات دون مبرر حقيقي (رقبان وآخرون، 2015)، وتتضح أهمية التفاوض في القدرة على تنظيم الأفكار والحوار الذهني والتحدث بطلاقة والمناقشة المثمرة واحترام أفكار وآراء الآخرين وتنمية عادات العمل الجماعي من تعاون وتضافر جهود أعضاء الفريق الواحد (رقبان وآخرون، 2024).

إن امتلاك المهارات وتنميتها يتيح نقل الفرد إلى فرص جديدة في المسار الوظيفي بشكل أسرع من الأفراد الذين يتوانون عن تنمية مهاراتهم (عبد الواحد، 2016)، ولذلك أوصت نتائج دراسة (Snape, 2017) بتعزيز امتلاك المهارات الناعمة التي ستجعل المتعلمين مشاركين ناجحين في المجتمع مستقبلاً. وقد اتفقت معها (العموش، 2021) والتي أكدت على تضمين المهارات الناعمة في خطة المقررات الدراسية في ظل التغيرات الحضارية الهائلة التي تمر بها هذه المجتمعات بمنعطف مهم في تقدمها، حيث إنه في كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات مبهرة تحتاج إلى مهارات جديدة وفكر جديد وخبرات جديدة للتعامل معها برقي وارتقاء.

ونظراً لما يشهده العالم من تغيرات اقتصادية واجتماعية نتيجة التقدم التكنولوجي المتسارع والتحول الاقتصادي التقليدي إلي اقتصاد المعرفة وعجز الدول علي استيعاب العمالة المتزايدة؛ مما أدى إلي تفاقم مشكلة البطالة ودفع الدول إلي البحث عن حلول

تكنولوجيا المعلومات بصورة فعالة ومستدامة في التنمية المجتمعية، وقد تم إطلاق مشروع نوادي تكنولوجيا المعلومات في التنمية المجتمعية، وبلغ عدد نوادي التكنولوجيا (77) نادي؛ حازت محافظة الدقهلية علي (7 نوادي) والتي تضم حاضنات تكنولوجيا لإنشاء وتطوير قدرات الشركات الناشئة والربط بين الشباب والمستثمرين وكبري الشركات العالمية والمحلية في مجالات دعم الإبداع وريادة الأعمال، كما ساهمت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات 2022م في دعم الإبداع الرقمي وتنمية الشركات الناشئة عن طريق افتتاح ثمانية مراكز إبداع رقمية لهيئة البيئة المحفزة للإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال، والتي بدورها زادت معدل الصفقات الاستثمارية والتمويلية في الشركات التكنولوجية الناشئة بنسبة نمو أكثر من (22%) عن العام الماضي (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، 2023).

ولذلك أكدت شحادة (2022) بأن الريادة الرقمية تعتمد علي قاعدة المعرفة الرقمية والتي تسهم في تخزين وتنظيم البيانات لتسهيل إنشاء وتسويق وتوزيع المنتجات والخدمات، وبيئة الأعمال الرقمية يستخدم فيها جهاز حاسوب لتسجيل وحفظ المعلومات ويمكن الوصول إليها من خلال البيئة الاجتماعية الرقمية كمواقع التواصل الاجتماعي، وسهولة التمويل كالقروض والخدمات المالية والدعم المالي الذي يقدمه مختلف الجهات الرسمية وغير الرسمية، والمهارات والقيادة الرقمية حيث يواجه رجال الأعمال صعوبة في جذب وتطوير المهارات الرقمية كإدارة المواقع الرقمية بفاعلية والقيادة الإلكترونية للتأثير علي الأفراد وتغيير سلوكياتهم.

وعلي الرغم من مزايا الريادة الرقمية العديدة إلا أن هناك بعض التحديات التي تواجهها تتمثل في البنية التحتية والتي تعتمد علي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبدونها لن يتمكن رواد الأعمال من تقديم الخدمات والمنتجات، القضايا الثقافية والاجتماعية حيث لا يزال هناك نقص في الاستعداد المجتمعي والثقافي لهذا النوع من الأعمال؛ وقد يرجع ذلك إلي عدم الثقة بالأعمال الإلكترونية ونقص الوعي والتخوف من كل ما هو جديد، قضايا حقوق الملكية الفكرية وذلك لأن رأس مال رواد الأعمال الإلكترونية تكمن في رأس المال الفكري، قضايا المهارات تمثل اكتساب المهارات تحدياً كبيراً لرواد الأعمال فهم بحاجة إلي تعلم المهارات الشخصية الناعمة والمهارات الصلبة كالقيادة الإلكترونية والمهارات التقنية، والقيم الأخلاقية التكنولوجية، الهجمات السيبرانية المتمثلة في الاحتيال والجرائم الإلكترونية (Kulothungan, 2020).

عمل للشباب وبناء رائد أعمال رقمي ناجح ومن ثم توفير الأمن الوظيفي وتعزيز الابتكار الوظيفي

لديهم.

وجدير بالإشارة أن ريادة الأعمال الرقمية تركز علي الاستغلال الاقتصادي للأفكار الإبداعية والحلول المبتكرة، لخفض معدل البطالة ونشر ثقافة العمل الحر ويجاد فرص عمل جديدة وتقديم منتجاً أو خدمة تلبي احتياجات المستهلكين وتحفيز التنافس بالأسواق من خلال اتباع آليات دعم المشروعات التكنولوجية كالحاضنات التكنولوجية ومسرعات الأعمال، وبذلك تُعد ريادة الأعمال الرقمية أحد محاور الحراك للارتقاء بالمجتمع (شحادة، 2022)، وذلك لما لها من أهمية كبرى للمؤسسات التي تعاني من مشاكل اقتصادية ومالية؛ وما تقدمه من حلولاً لمواصلة نشاطها في كل الظروف، فهي تمتاز بسهولة ممارستها وإمكانية إدارتها من أي مكان، كما أنها تتميز بعامل المرونة في التوقيت وسهولة التواصل، لذا فهي تلعب دور هام في تسريع إنتاجية المؤسسات لاستهداف الأرباح (غندور & طايبي، 2022).

كما تهدف ريادة الأعمال الرقمية إلي الاسهام في التنمية الاقتصادية للمجتمع وزيادة الناتج القومي، والحد من البطالة، وتطوير المنتجات والخدمات، واستحداث وظائف جديدة معتمدة علي التطور الرقمي، وفتح أسواق إلكترونية جديدة، وتوفير الربح المادي، وتحقيق ميزة تنافسية، واستخدام الأساليب التكنولوجية لتوفير الوقت والتكلفة والجهد (هيكل، 2022).

ولذلك تتطلب الريادة الرقمية التركيز علي مهارات الإدارة الرقمية للمعرفة والقيادة الإلكترونية وتوظيف تكنولوجيا الأجهزة المحمولة وشبكات التواصل الاجتماعي وتعزيز مهارات الابتكار وتقديم أفكار رائدة في مجال التجارة الإلكترونية واستخدام منصات تكنولوجيا فعالة تساعد في نجاح المشروعات (Asiedu et al, 2019) & (Shemi&Procter, 2018) (Ngoasong, 2018).

وعليه أكد Cortellazzo, et. al. (2019) علي ضرورة تبني التقنيات الإلكترونية المختلفة مثل الانترنت، المنصات الرقمية، الوسائط الاجتماعية، الذكاء الاصطناعي، التعلم الآلي وغيرها لتعزيز المشاريع الريادية الناشئة ورفع مستوي الاهتمام بها وتسهيل وصولها للأسواق وتحفيزها للاستثمار في التكنولوجيا الرقمية ومساعدة رواد الأعمال علي الازدهار في القطاعات المختلفة عن طريق تهيئة الظروف المناسبة لهم، وفي إطار استراتيجية وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات الخاصة بتعزيز



وإرشادية لترسيخ قيم جودة الحياة الرقمية ورفع مستوى الوعي الإيجابي بالتطبيقات الرقمية والسلوكيات السليمة، وكيفية الوقاية والتصدي لمشاكل الغزو السيبراني وإتباع قواعد الخصوصية وتنظيم حملات توعية وبرامج إعلامية تستهدف بث المفاهيم الإيجابية للتوعية بخطورة الاستخدام الخاطئ للتكنولوجيا وكيفية تجنب المشاكل، ووضع سنن وقوانين وأنظمة وإجراءات رادعة للحد من مخاطر التكنولوجيا، وتنمية المهارات والقدرات الشخصية اللازمة للتعايش السلمي والأمن مع العصر الرقمي.

فضلاً عن ذلك وجدت الباحثات أن مشكلة البحث متشعبة وأسبابها كثيرة وذات أبعاد مركبة، حيث تكمن في أن الشباب الجامعي يواجه العديد من الصراعات والتناقضات والتحديات مع زيادة مطالب الحياة وتتسارع التغيرات التكنولوجية والثقافية والقيمية مما ينتج عنه مواقف ضاغطة وفجوة بين الأوساط التعليمية ومتطلبات سوق العمل الرقمي، ولذلك لا بد من التوجه نحو تعزيز وعي الشباب الجامعي بمدى أهمية اكتساب المهارات الناعمة والتي تساعدهم على الاستعداد للعمل الرقمي وتوظيف التقنيات الرقمية بأمان لتحقيق الريادة الرقمية، وهذا ما أوصت به دراسة (موسى، 2019)، (العموش، 2021)، (أبو زيد، 2022) بتنمية المهارات الناعمة لدى الشباب الجامعي، وضرورة توفير فرص تعليمية وعقد دورات تدريبية لريادة الأعمال الرقمية، وتشجيع المشاريع الرقمية لريادة الأعمال، وعقد دورات لمحو الأمية الرقمية لمواكبة التطور التكنولوجي وتحفيز الأفراد ومساعدتهم للوصول إلى أهدافهم، انطلاقاً نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030م لبناء الجمهورية الجديدة، لذا يحاول البحث الحالي التأكيد على ذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي والذي يتبلور من خلاله مشكلة البحث وهو: ما مدى وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده وبالريادة الرقمية ومحورها؟ وهل هناك تأثير لوعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده علي الريادة الرقمية بمحورها؟ وما مدى فاعلية برنامج إرشادي قائم علي تعزيز وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده وانعكاسها علي الريادة الرقمية بمحورها؟

### هدف البحث:

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده (مهارة التفكير الناقد وحل

ولذلك قد أكدت نتائج دراسة عبد الله ومحمد (2017) ودراسة هيج (2018) علي أهمية تعزيز السمات الريادية لرواد الأعمال من الشباب والتي تتمثل في المبادرة والابتكار والتحكم الذاتي والإنجاز والتفاؤل والثقة بالنفس والمخاطر المحسوبة والاستقلالية وتحمل المسؤولية؛ والقيم الأخلاقية في ظل عصر الرقمنة الذي نعيش فيه والذي بدوره يزيد من التحديات التي تواجههم، وذلك لما توفره من ملايين فرص العمل وتطوير المشروعات الصغيرة، لذا يجب علي المجتمع تقدير وتنمية المهارات الريادية الرقمية.

كما أضافت نتائج إبراهيم (2019) بعض المهارات الريادية كالقدرة علي استكشاف الفرص والإبداع، الدافعية لإنجاز، مهارات الكفاءة الذاتية، والتي تكتمل بوجود المهارات الناعمة ودورها البارز في أداء العمل، فقد أكد (الطائي وآخرون، 2020) أن الكفاءة في أداء الأعمال تتوقف على مدى امتلاك الفرد للمهارات الناعمة؛ فهي مهارات شخصية نفسية تتعلق بالسلوك منها (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الإنجاز والاحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض) والتي أصبحت ضرورية في ظل متغيرات قيم العصر الرقمي.

وبناءً علي ما سبق فلماذا المهارات الناعمة مهمة؟ يجب علي هذا السؤال ((Jerome & Antony, 2018) حيث يقول أن المهارات ضرورية لأنها تركز على التطوير، فيجب على المرء تحديد مواهبه ومهاراته التي يجب أن يتعلم من خلالها كيفية اكتساب المهارات التي لا يمتلكها وكذلك تحسين المهارات التي يمتلكها بالفعل. لذا أكدت دراسة (Singh & Jaykumar, 2019) على أهمية تطوير وتنمية المهارات الناعمة لدى شباب الجامعة والمبتدئين والخريجين، فضلاً عن انعكاسها على الاستعداد لسوق العمل والريادة الرقمية والتي لا بد من ترسيخ الوعي بها وكيفية التعامل الأخلاقي والأمن مع التطبيقات والوسائط الرقمية واستخدام الأدوات والأجهزة الإلكترونية، وقد رأت (رقبان وآخرون، 2018) إن درجة الوعي بتلك التكنولوجيا وتوظيفها يرتكز على التيسير والأمن وعلى اختيار نوعيات الأجهزة والتحكم في تشغيلها وإيقافها، واتفقت معها (عبد الجواد، 2022) على أن قلة الوعي بخدمات الرقمنة والأمية الرقمية ورفض ثقافة التغيير الإيجابي والتمسك بعادات وتقاليد قد تعوق التقدم والتطور في ظل العصر الرقمي يعدّ امراً يرجى التنمية.

ولذلك أوصت دراسة كلا من عبد الجواد (2022)، رقبان وآخرون (2023)، حمودة (2023) بأهمية تصميم برامج توعوية

- دراسة حجم تأثير البرنامج الإرشادي لتعزيز وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل وانعكاسه على الريادة الرقمية.

### أهمية البحث:

يمكن تصنيف أهمية الدراسة كما يلي:

### أولاً: الأهمية النظرية في مجال التخصص إلى:

1. الاستجابة للتوجهات الحديثة التي تدعو إلى زيادة الاهتمام بالشباب الجامعي وتعزيز المهارات الناعمة لديه كي نواكب التطور الحديث والتغير السريع في عالم التحول الرقمي المعاصر واسراع البدء في إجراء البرامج التدريبية.
2. يسهم البحث الحالي في إعداد وبناء أدوات علمية مقننه لتعزيز وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة للاستعداد لسوق العمل كمقومات لبناء رائد الأعمال الرقمي الناجح من خلال اعداد برنامج مصمم ومصاغ فقراته من واقع المتغيرات الثقافية والاجتماعية.
3. الاستفادة من نتائج البحث الحالي في تطوير نماذج ونظريات جديدة في مجال ريادة الأعمال والابتكار من خلال الفهم الواعي لدور التكنولوجيا واستبدالها للطرق التقليدية في إدارة الأعمال، ومن ثم تعزيز كفاءة العمل الرقمي.
4. يعد هذا البحث مصدراً للباحثين الراغبين في التعرف على المهارات الناعمة بشكل أعمق ومدى أهميتها ودورها البارز في الاستعداد لسوق العمل وانعكاسه على تفعيل الريادة الرقمية والتي تشكل نقطة انطلاق لإجراء العديد من الأبحاث في هذا المجال.

### ثانياً: الأهمية التطبيقية في مجال خدمة المجتمع:-

1. تنفيذ نتائج البحث في الوصول إلى حلول واقعية للتصدي لمشاكل البطالة التي تواجه الشباب الجامعي بعد التخرج وتطوير مهاراتهم الشخصية وتعزيز روح الابتكار والمبادرة في تحويل أفكارهم إلى واقع عملي يحقق النمو الاقتصادي ويرتقي بأهداف التنمية المستدامة.
2. يسهم البحث الحالي في توضيح مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تطوير قدرات ومهارات الشباب

المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الانجاز والاحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض) وانعكاسه على الريادة الرقمية بمحورها (إدارة المعرفة الرقمية، تعزيز القيادة الرقمية)، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- تحديد مستوى وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والأهمية النسبية بأبعادها.
- تحديد مستوى الوعي بالريادة الرقمية لدى الشباب الجامعي والأهمية النسبية بمحورها.
- دراسة العلاقة بين وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده والريادة الرقمية بمحورها.
- تفسير الاختلافات في كلٍّ من وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده والريادة الرقمية بمحورها وفقاً لـ (الجنس- محل الإقامة- التخصص- امتلاك مشروع رقمي).
- دراسة التباين في كلٍّ من وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده والريادة الرقمية بمحورها وفقاً لـ (الفرقة الدراسية- اهتمامات الشباب الجامعي التكنولوجية- مستوى تعليم الأب- مستوى تعليم الأم- الدخل الشهري الأسري- الكلية).
- دراسة نسبة مشاركة المتغير المستقل وبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع لإجمالي الريادة الرقمية تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط معها.
- تخطيط وإعداد وتنفيذ برنامج إرشادي لتعزيز وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والريادة الرقمية باستخدام طرق ووسائل تعليمية مختلفة.
- الكشف عن طبيعة الفروق في متوسطات درجات الشباب الجامعي قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي.

الرقمية، تعزيز القيادة الرقمية) وفقاً لمتغير (الجنس- محل الإقامة- التخصص- امتلاك مشروع رقمي).

3. يوجد تباين دال احصائياً في كلٍّ من وعى الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الانجاز والاحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض) والريادة الرقمية بمحورها (إدارة المعرفة الرقمية، تعزيز القيادة الرقمية) وفقاً (الفرقة الدراسية- اهتمامات الشباب الجامعي التكنولوجية- مستوى تعليم الأب- مستوى تعليم الأم- الدخل الشهري الأسري- الكلية).  
4. تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة لبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع لإجمالي الريادة الرقمية تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط معها.

5. توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى وعى الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية في كلٍّ من اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده وانعكاسه على الريادة الرقمية بمحورها قبل تطبيق البرنامج الإرشادي (الأداء القبلي) وبعد التطبيق (الأداء البعدي).

6. يوجد تأثير للبرنامج الإرشادي المُعد لتوعية الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والريادة الرقمية.

### الأسلوب البحثي:

### أولاً: مصطلحات البحث العلمية والمفاهيم

#### الإجرائية:

- البرنامج الإرشادي Guidance Program: ويعرفه سعفان (2005) بأنه "الخطوات المتتابعة التي يتم من خلالها تقديم خدمات الإرشاد من المرشد إلى المسترشد، والعملية الإرشادية هي الجانب التطبيقي للإرشاد وبدونها يصبح الإرشاد مجرد آراء أو نصائح أو توجيهات، كما يعرف بأنه: مجموعة الخطوات المحددة والمنظمة التي تستند في أساسها على نظريات وفتيات الإرشاد النفسي التي تقدم للأفراد خلال فترة زمنية محددة بهدف مساعدتهم

الجامعي الشخصية لتحفيزهم علي بناء أعمالهم الريادية الخاصة باستخدام الأدوات الرقمية تحقيقاً

للاستدامة المالية.

3. إلقاء الضوء على المهارات الناعمة ومدى أهمية اكتسابها وتعزيز الوعي بها لدى الشباب الجامعي للاستعداد لسوق العمل والوصول للريادة الرقمية، مما يفيد في وضع رؤية مستقبلية تسهم في تنمية وتطوير مهارات وقدرات الشباب والتي من شأنها الاسهام في حل صعوبات وعوائق سوق العمل الرقمي.  
4. يمكن خدمة فئة المبحوثين (الشباب الجامعي) والجهات المعنية للاستفادة من التوصيات العملية للبحث والتي توضح مدى أهمية اكتساب المهارات الناعمة ودورها في الاستعداد لسوق العمل الرقمي لاقتناص الوظائف مما يجعلهم أكثر كفاءة واستمرارية على نحو مستدام.

5. تناول البحث المهارات الناعمة والريادة الرقمية وذلك يتسق مع رؤية مصر 2030م والتي من أسمى مخرجاتها تخريج جيل من الشباب الجامعي قادر على مواجهة سوق العمل وتمكينه لامتلاك المهارات الناعمة كي يسنى له التفاعل مع الحياة الرقمية الحديثة والسعي قدماً لبناء الجمهورية الجديدة.

### فروض البحث:

1. توجد علاقة ارتباطية بين وعى الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الانجاز والاحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض) وعلاقته بالريادة الرقمية بمحورها (إدارة المعرفة الرقمية، تعزيز القيادة الرقمية).

2. توجد فروق في كلٍّ من مستوى وعى الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الانجاز والاحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض) والريادة الرقمية بمحورها (إدارة المعرفة



الذين كانت لهم يد في تزويد الباحث عن عمل بالمعلومات أو النصيحة أو الدعم بشأن الحصول على وظيفة أو عمل (حجاج، 2014). وتُعرف إجرائياً بأنها محاولة الشباب الجامعي لتطوير وإستبقاء علاقة مع أشخاص يحتمل أن يتلقوا من خلالهم المساعدة في الحياة العملية أو مكان العمل الرقمي مستقبلاً.

3- **مهارة الإنجاز والإحتراف Achievement and Professionalism Skill**: عرفت الرمالى وإعليجة (2019) بأنها الاستعداد للسعي في سبيل التفوق والرغبة في الأداء الجيد وتحقيق أهداف معينة في مواقف تتطلب الوصول إلي مستويات مقبولة من الامتياز والتفوق. وتُعرف إجرائياً بأنها هي قدرة الشباب الجامعي على إنجاز العمل والاستفادة من تطور التكنولوجيا الرقمية وإستخدامها في بيئة العمل بكفاءة عالية وتمثل في التوظيف الأمثل للتقنية والرغبة في التعلم المستمر للبحث عن معلومات.

4- **مهارة العمل ضمن فريق Teamwork Skill**: وعرفها الزيان (2020) بأنها عملية مخططة تستهدف إنشاء جماعة تتناسب مع الأهداف العامة للعمل وتحقيق الفاعلية داخل الجماعة من خلال أسلوب العمل والأنشطة المطلوبة للوصول إلى عملية تكاملية بين الأعضاء والأدوار المحددة. وتُعرف إجرائياً بأنها قدرة الشباب الجامعي على العمل مع مجموعة تتكون من شخصين فأكثر يعملون معاً ولديهم تأثير متبادل في جو يسوده التعاون والتفاعل والتناغم لأداء مهام العمل الرقمي المعقد أو أهداف مشتركة في عصر الرقمنة.

5- **مهارة التفاوض Negotiation Skill**: تعرف سيد (2019) التفاوض بأنه عملية الحوار والمناقشة وتبادل الآراء بين طرف وطرف آخر سواء كان فرد أم مجموعة حول موضوع محدد أو مشكلة قائمة لمحاولة الوصول إلى حل أو إتفاق يرضى جميع الأطراف. وتُعرف إجرائياً بأنها قدرة الشباب الجامعي على المساومة والحوار والاتصالات بين جبهتين للوصول على إتفاق يفي بمصالح الطرفين وعرض وتسويق الأفكار والمشاريع الرقمية بصور مقبولة ومقنعة لدى المستفيدين.

- **الاستعداد لسوق العمل Preparation for the Job Market**: عرفه (2015) Funaki بأنه الإجراءات النفسية والإجتماعية التي يتم الاهتمام بها لزيادة قدرات الأشخاص علي تلبية احتياجات سوق العمل السريع والمتلاحقة والمتغيرة. وعرف أيضاً بأنه العملية الشاملة والمتكاملة التي يتم القيام بها لزيادة استعداد الأفراد للقيام بأمور محددة وإمكانية الاعتماد علي

في تعديل سلوكياتهم وإكسابهم سلوكيات ومهارات جديدة تؤدي إلى تحقيق التوافق النفسي ومساعدتهم في التغلب على المشكلات التي يعانونها بالحياة (العزيزي، 2011). ويُعرف إجرائياً بأنه: مجموعة من الجلسات المنظمة والمحددة بفترة زمنية، والتي تتضمن مجموعة من الأنشطة واللقاءات العلمية لمجموعة من الشباب الجامعي الذين يعانون مشكلة انخفاض الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة استعداداً لسوق العمل، ويهدف إلى حل تلك المشكلة مستخدماً العديد من الطرق والوسائل الإرشادية.

- **المهارات الناعمة Soft Skills**: عرفها موسي (2019) بأنها تلك المهارات التي يحتاجها الشخص حتى ينجح في سوق العمل، وهي القدرات التي يمتلكها الفرد وتساهم في تطوير ونجاح المؤسسة التي ينتمى لها، خاصة المؤسسات التي تتعامل مع الجمهور وجهاً لوجه، فالشخص يجب أن يكون لديه القدرة على بناء علاقات مع الآخرين. وعرفها (الطائي وآخرون، 2020) بأنها المهارات السلوكية التي يكتسبها العامل من بيئته في العمل نتيجة لتفاعلاته المختلفة ونتيجة لما يطرأ عليه من ظروف ومتغيرات مختلفة وهي مهارات شخصية تتعلق بسلوك العامل؛ لذا فهي غير قابلة للضبط، فالكفاءة في أداء الأعمال تتوقف على إمتلاك الفرد للمهارات الناعمة. وتُعرف إجرائياً بأنها مجموعة من السمات والمهارات والقدرات الشخصية التي يمتلكها الشباب الجامعي والتي تميزه عن الآخرين، فمنها مهارة (التفكير الناقد وحل المشكلات، التشبيك، الإنجاز والإحتراف، العمل ضمن فريق، التفاوض) والتي تساهم في تحقيق النجاح في العمل والحياة. وقد تم تصنيفها إلي خمس محاور:

1- **مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات Critical Thinking and Problem Solving Skill**: عرفها الزيان (2020) بأنها القدرة على التفكير بطريقة منهجية عقلانية لربط الأفكار والحقائق وتحديد المشاكل والقدرة على تحليلها والقيام بعملية التقييم لها بطريقة علمية عن طريق التفكير المتميز لتحديد الحلول المثلى لها. وتُعرف إجرائياً بأنها تلك العمليات العقلية المركبة الهادفة تجاه التميز المهني مستقبلاً ويستعمل الشباب الجامعي فيها ما لديه من معارف وخبرات فينخرط في الابتكار لاكتساب مهارات شخصية تؤهله لسوق العمل الرقمي بطريقة علمية ومنطقية.

2- **مهارة التشبيك Networking Skill**: هي الإجراءات الفردية الموجهة نحو الاتصال بالأصدقاء والمعارف وغيرهم من الناس

Leadership: عرفها (2016) Bounfour بأنها تعبئة الموارد القيادية والقيادة الهيكلية لإقناع أفراد المجتمع للوصول إلي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة، من أجل تحقيق الأهداف. وعرفتها العماري (2022) بأنها أسلوب جديد في العمل يحتاج لتخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة لكي يتقدم من خلال الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف تطوير الأداء وتقديم الخدمات للمستفيدين بأقل التكاليف. تُعرف إجرائياً بأنها مجموعة من القدرات التقنية التي يجب أن يمتلكها الشباب الجامعي كالتسويق الرقمي والتفكير الاستراتيجي الرقمي والتواصل الرقمي الفعال عبر وسائل التواصل الاجتماعي وإتقان التعامل مع الأدوات الرقمية وتعلم كيفية استخدام البيانات والتحليلات وتطوير سياسات الأمان والخصوصية والتقييم ومتابعة التطورات التكنولوجية لتعزيز كفاءة المشروع والنجاح في بيئة الأعمال الرقمية المتغيرة والتأهل لسوق العمل وصولاً للاستدامة.

الشباب الجامعي University Students: عرف الدنادنة (2019) الشباب الجامعي بأنه " مرحلة التطلع للمستقبل بطموحات عريضة وكبيرة، وتتراوح أعمار هذه المرحلة ما بين (18-25) سنة ويكون فيها الشباب علي مقاعد الدراسة الجامعية". وتُعرف إجرائياً بأنها "فئة عمرية تتراوح أعمارها من (18-22) سنة وتتابع دراستها بجامعة المنصورة، ويكتسب فيها الشباب مهارات وخبرات جديدة تساعدهم علي التطور الشخصي والمهني لمواجهة التحديات التكنولوجية المختلفة، وبالتالي تساهم في تكوين هويتهم وتحديد مساراتهم المستقبلية نحو سوق العمل".

### ثانياً: منهج البحث:

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي والتحليلي والمنهج التجريبي، فالمنهج الوصفي التحليلي يقوم على الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة موضوع الدراسة قيد البحث ويصفه وصفاً كمياً أو نوعياً وهو يهدف إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية (عبيدات واخرون، 2020)، أما المنهج التجريبي هو منهج يخضع لمجموعة واحدة تجريبية للمتغير المستقل بعد أن يتم اختبارها اختباراً قبلياً، ثم تختبر بعد التجربة اختباراً بعدياً لمقارنة نتائجها من أجل معرفة أثر المتغير المستقل (العساف، 2010).

### ثالثاً: حدود البحث: وتتمثل حدود البحث فيما يلي:

#### 1. الحدود البشرية:

المهارات الذاتية والشخصية لهم لزيادة النمو والاهتمام بهذه المهارات علي المدى البعيد (أحمد & محمد، 2022). ويُعرف إجرائياً بأنه: مجموعة الخطوات التي يقوم بها الشباب الجامعي لتطوير المهارات الشخصية والاجتماعية والمهارات الناعمة كافة وتوسيع شبكة العلاقات الاجتماعية ومتابعة اتجاهات سوق العمل والتطورات التكنولوجية وروح المبادر والإبتكار الرقمي من خلال التعليم والتدريب لتحقيق أهدافهم المهنية في بيئة العمل الرقمية ولكي يكونوا رواد أعمال رقميين ناجحين.

#### - الريادة الرقمية Digital Entrepreneurship:

عرفتها هيكل (2022) بأنها تحديد الأفكار والفرص والاستفادة منها وتحويلها إلي سلع وخدمات مفيدة وإضافة قيمة لها علي المدى الطويل من خلال الابتكار والاعتماد علي وسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات للحصول علي الربح مع مراعاة المخاطر، كما عُرُفت بأنها أحد أنواع ريادة الأعمال التي تعتمد علي توظيف التقنيات الرقمية والتطور في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات علي مستوى الأداء الفردي والتنظيمي لبناء مبتكرات جديدة، وتنمية وتطوير مختلف العمليات التنظيمية بهدف زيادة قيمة تنافسية للمشروع (محموس & حمادة، 2023). ويُعرف إجرائياً بأنها استخدام الشباب الجامعي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقات الانترنت المختلفة في مجال التجارة الإلكترونية والتسويق الرقمي والتعليم عن بُعد والدفع الرقمي والبرمجة، من خلال دمج إدارة المعرفة الرقمية وتعزيز القيادة الرقمية لرائد الأعمال الرقمي وإدارة بيئة العمل الرقمية في التسويق والتوزيع والتفاعل للتأهل لسوق العمل. وقد تم تقسيمها إلي محورين:

#### إدارة المعرفة الرقمية Digital Knowledge

Management: هي اكتساب المعرفة عن طريق مزج نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتبادل المعرفة والخبرات لتكوين قاعدة معرفية تعزز قيمة العمل الريادي (النسور & خلفيات، 2020). وتُعرف إجرائياً بأنها قدرة الشباب الجامعي علي جمع وتنظيم المعلومات والمعرفة وتحديثها بانتظام وحمايتها ومشاركتها عبر المنصات الإلكترونية المختلفة لتحسين القرارات وزيادة الكفاءة والابتكار في العمل في المجالات المختلفة كالتسويق والبرمجة والتعلم عن بُعد والتجارة الإلكترونية للمنافسة في سوق العمل.

#### تعزيز القيادة الرقمية Enhancing Digital

47	11	58	2 كلية التربية الرياضية
42	13	55	3 كلية الطفولة المبكرة
60	7	67	4 كلية التجارة
42	19	61	5 كلية العلوم
43	21	64	6 كلية الهندسة
272	97	369	الإجمالي

"وقد تم الأخذ بالإجراءات الاحترازية أثناء التنفيذ وذلك بعد موافقة الباحثين علي المشاركة في تطبيق أدوات البحث وفقاً لمبادئ أخلاقيات البحث العلمي".

#### رابعاً: أدوات البحث:

اشتملت أدوات البحث على ما يلي: (إعداد الباحثات)

- 1- استمارة البيانات العامة، واشتملت على: بيانات أولية عن الشباب الجامعي وأسره.
- 2- استبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده الخمس (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات - مهارة التشبيك - مهارة الإنجاز والاحتراف - مهارة العمل ضمن فريق - مهارة التفويض).
- 3- استبيان الريادة الرقمية بمحوريه (إدارة المعرفة الرقمية- تعزيز القيادة الرقمية).
- 4- فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل .

**أولاً: استمارة البيانات العامة واشتملت على:** بيانات أولية عن الشباب الجامعي وأسره: تم إعداد استمارة البيانات العامة للشباب الجامعي، بهدف تجميع معلومات وبيانات عامة عن الفئة عينة البحث ووصفها والاستفادة منها للتحقق من فروض البحث، وقد اشتملت على ما يلي:

الجنس: وتم تصنيفه إلى فئتين (ذكر- أنثي)، ومحل الإقامة: وتم تقسيمه إلى فئتين (ريف - حضر)، والفرقة الدراسية: تم تقسيمه إلى أربع فئات (الفرقة الأولى- الفرقة الثانية- الفرقة الثالثة- الفرقة الرابعة)، الكلية: وتم تقسيمه إلى ست فئات (كلية التربية النوعية- كلية التربية الرياضية- كلية الطفولة المبكرة- كلية التجارة- كلية العلوم- كلية الهندسة)، التخصص: وتم تقسيمه إلى فئتين (عملي- نظري)، اهتمامك في مجال التكنولوجيا الرقمية: وقسمت إلى ست فئات (البرمجة- تصميم الويب- التسويق الرقمي- صناعة المحتوى- التجارة الإلكترونية- ليس لدي اهتمامات تكنولوجية)، تمتلك مشروع رقمي?: وتم تقسيمه إلى فئتين (نعم- لا)، المستوى التعليمي للأب: وتم تقسيمه إلى (أمي، حاصل على الابتدائية، حاصل على الإعدادية، "مستوي منخفض" حاصل على الإعدادية أو شهادة ثانوية عامة" مستوى متوسط" ،

#### أ- عينة البحث الاستطلاعية: قوامها (50)

طالب/ وطالبة، وذلك لتقنين استمارة البيانات العامة، واستبيان المهارات الناعمة للاستعداد لسوق العمل، واستبيان الريادة الرقمية.

**ب- عينة البحث الأساسية:** تكونت عينة البحث الأساسية من (369) طالب/ وطالبة، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة من بين كل خمس طلاب من القوائم الطلابية لكلية التربية النوعية والتربية الرياضية وكلية الطفولة المبكرة وكلية التجارة وكلية العلوم وكلية الهندسة بجامعة المنصورة، ومن مستويات اقتصادية واجتماعية مختلفة من ريف وحضر محافظة الدقهلية، وتم تجميع المعلومات بالمقابلة الشخصية.

**ج - عينة البحث التجريبية:** تم اختيارها لتنفيذ البرنامج الإرشادي المعد وتم اختيار العينة التجريبية بطريقة عمدية ويشترط فيها أن تكون من الرباعي الأدنى من العينة الأساسية منخفضي ومتوسطي المستوى من العينة الأساسية للدراسة وقد بلغ عددهم (22) طالب/ طالبة من كلية التربية الرياضية جامعة المنصورة حيث تم تطبيق جلسات البرنامج الإرشادي المعد.

#### 2- الحدود الزمنية:

تم تطبيق أدوات البحث على عينة البحث الأساسية في الفترة من 2023/10/22 إلى 2023/11/9 واستغرق زمن الإجابة على أدوات البحث بالمقابلة الشخصية حوالي (30) دقيقة. تم تطبيق البرنامج المعد على عينة الدراسة التجريبية في الفترة من 2023/11/19م حتى 2023/12/10م، وتقييم لاحق في بداية شهر فبراير؛ لدراسة حجم الأثر. حيث استغرق مدة تنفيذ البرنامج الإرشادي (7) جلسات مقسمة على أربع أسابيع بواقع جلستين أسبوعياً، وكانت مدة الجلسة في اليوم الواحد (90 دقيقة) يتخللهم فترة راحة (15 دقيقة)، فيما عدا الجلسة التمهيدية والختامية كانت مدة كل منهما (60) دقيقة.

#### 3- الحدود المكانية:

تم تطبيق أدوات البحث على عينة البحث الأساسية في كل من كلية التربية النوعية وكلية التربية الرياضية وكلية الطفولة المبكرة وكلية التجارة وكلية العلوم وكلية الهندسة بجامعة المنصورة، ويوضح جدول (1) .

#### جدول (1) التوزيع العددي لأفراد عينة البحث الأساسية وفقاً للكلية

م الكلية	الشباب الجامعي	الطلاب	الطالبات
1 كلية التربية النوعية	64	26	38

50٪ إلى أقل من 70٪) من الدرجة العظمى (75 لأقل من 105 درجة)، ومستوى مرتفع (70٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (من 105: 150). وكانت أبعاده كالتالي:

**البُعد الأول:** مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات: اشتمل هذا البُعد على (10) عبارات كلها عبارات موجبة الاتجاه، واشتمل على عبارات محددة وواضحة وذات صلة بموضوع البحث وتدور هذه العبارات حول تلك العمليات العقلية الهادفة تجاه التميز المهني مستقبلاً ويستعمل الشباب الجامعي فيها ما لديه من معارف وخبرات فينخرط في الابتكار لاكتساب مهارات شخصية تؤهله لسوق العمل الرقمي بطريقة علمية ومنطقية، ويجب عنها الشاب الجامعي كالتالي: أعقد مناقشات عصف ذهني لحل المشكلات ووضع الخطط العمل المناسبة، أتمكن من نقد المواقف والتحليل والربط والاستنتاج سعياً لتحقيق ريادة الأعمال الرقمية كمهنة للمستقبل، أستطيع حل المشكلات الرقمية بطرق منطقية وإبداعية مبتكرة حالياً ومستقبلاً، أجمع معلومات دقيقة وشاملة للتنبأ بحل مشكلات التي قد تواجهني في المستقبل المهني، أنتقي العبارات المناسبة للموقف دون نقد وتجريح، أخطط للحصول على دورات تدريبية عن أساليب حل المشكلات وأحدث التطورات المرتبطة بالتكنولوجيا الرقمية استعداداً للمستقبل المهني، وتحددت استجابات الشباب الجامعي على بُعد مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات وفق استجابات (نعم - أحياناً - لا)، بتقييم (3-2-1) وفقاً لاتجاه العبارة، وكانت الدرجة العظمى لهذا البُعد  $3 \times 10 = 30$  والدرجة الصغرى  $10 \times 1 = 10$  مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50٪) من الدرجة العظمى (أقل من 15 درجة)، مستوى متوسط (من 50٪ إلى أقل من 70٪) من الدرجة العظمى (من 15 لأقل من 21 درجة)، مستوى مرتفع (70٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (من 21: 30 درجة).

**البُعد الثاني:** مهارة التشبيك: اشتمل هذا البُعد على (10) عبارات كلها عبارات موجبة الاتجاه، واشتمل على عبارات محددة وواضحة وذات صلة بموضوع البحث تدور هذه العبارات حول محاولة الشباب الجامعي لتطوير وإستبقاء علاقة مع أشخاص يحتمل أن يتلقوا من خلالهم المساعدة في الحياة العملية أو مكان العمل الرقمي مستقبلاً يجب عنها الشباب الجامعي كالتالي: استفيد من شبكة علاقاتي الشخصية لإنجاز متطلبات عملي الرقمي مستقبلاً، أتواصل مع شركائي الرقميين الذين يعملون بمجال عملي لتبادل الخبرات، أتواصل مع شركائي الرقميين الذين يعملون بمجال عملي لتبادل الخبرات، أجب على أسئلة العملاء المطروحة بكل لباقة

شهادة الجامعية، دراسات عليا" مستوى مرتفع"، المستوى التعليمي للألم: وتم تقسيمه إلى (أمي، حاصل على الابتدائية، حاصل على الإعدادية، "مستوى منخفض" حاصل على الإعدادية أو شهادة ثانوية عامة "مستوى متوسط"، شهادة الجامعية، دراسات عليا" مستوى مرتفع")، الدخل الشهري: تم تقسيمه إلى خمس فئات (أقل من 1500 جنيه، من 1500 حتى أقل من 3000 "مستوى منخفض"، من 3000 حتى أقل من 4500، من 4500 حتى أقل من 6000 "مستوى متوسط"، 6000 فأكثر "مستوى مرتفع").

**ثانياً: استبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل:** بناء الاستبيان: تم بناء الاستبيان طبقاً للمفهوم الإجرائي وبعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة والتي ترتبط بالمهارات الناعمة للاستفادة منها في وضع بنود الاستبيان، مثل دراسة كل من البطش (2019) بعنوان "درجة ممارسة القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتنمية المهارات الناعمة لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية في قطاع غزة"، دراسة الطائي وآخرون (2020) بعنوان "دور المهارات الناعمة في تعزيز رأس المال النفسي"، ودراسة الزيان (2020) بعنوان "دور المهارات الناعمة لدى القيادات الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي"، ودراسة محمود & جاسم (2021) بعنوان "تشخيص الخصائص الشخصية للمهارات الناعمة، دراسة إستطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية"، ودراسة أبو زيد (2022) بعنوان "تأثير المهارات الناعمة للموارد البشرية على فاعلية الرقابة الاستراتيجية في التعافي من جائحة كورونا".

وصف الاستبيان: اشتمل الاستبيان على (50) عبارة مقسمة إلى خمس أبعاد، هم (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات - مهارة التشبيك - مهارة الإنجاز والاحتراف - مهارة العمل ضمن فريق - مهارة التفاوض)، حيث ضم (47) عبارة موجبة، (3) عبارة سلبية، وكانت الاستجابة على هذا الاستبيان وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحياناً، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارة موجبه الإتجاه، وتقييم (1، 2، 3) للعبارة سالبة الإتجاه، وتم تقسيم مستوياته بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان، حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان  $3 \times 50 = 150$ ، والدرجة الصغرى  $1 \times 50 = 50$ ، وبذلك صنف إجمالي استبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل إلى المستوى المنخفض (أقل من 50٪) من الدرجة العظمى (أقل من 75 درجة)، ومستوى متوسط (من

رقمي معقد أو تحقيق أهداف مشتركة في عصر الرقمنة يجب عنها الشاب الجامعي كآلآتي: أستطيع تقديم الدعم اللازم لزملائي فى العمل وأشجع النماذج الناجحة منهم، أهتم بمشاعر زملائي فى العمل وأتعامل معها باحترام، أشارك الآخرين عبر مواقع التواصل الاجتماعى وأسمع إقتراحاتهم وأدعم المناسب منها، أحرص على بناء علاقات تسودها الثقة المتبادلة مع الآخرين، أفتح باب الحوار والنقاش وأستشير الزملاء فى الأمور والقضايا المرتبطة بالمحتوى الرقمي الذى أقدمه، أفضل العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي بمجال عملى الرقمي، وتحدد استجابات الشباب الجامعي على بُعد مهارة العمل ضمن فريق وفق استجابات (نعم - أحياناً - لا)، بتقييم (3-2-1) وفقاً لاتجاه العبارة، وكانت الدرجة العظمى لهذا البُعد  $30 = 3 \times 10$  والدرجة الصغرى  $10 = 1 \times 10$  مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50٪) من الدرجة العظمى (أقل من 15 درجة)، مستوى متوسط (من 50٪ الى أقل من 70٪) من الدرجة العظمى (من 21 درجة)، مستوى مرتفع (70٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (من 21: 30 درجة).

**البُعد الخامس:** مهارة التفاوض: اشتمل هذا البُعد على (10) عبارات حيث ضم (8) عبارات موجبة الاتجاه، و(2) عبارة سلبية، واشتمل على عبارات محددة وواضحة وذات صلة بموضوع البحث تدور هذه العبارات حول قدرة الشباب الجامعى على المساومة والحوار والاتصالات بين جبهتين للوصول على إتفاق يفي بمصالح الطرفين وعرض وتسويق الأفكار والمشاريع الرقمية بصور مقبولة ومقنعة لدى المستفيدين يجب عنها الشاب الجامعي كآلآتي: أعتقد أن كل شىء قابل للتفاوض فى مجال عملى، أجد استخدام الكلمات القوية التى تستحوذ على الانتباه ولها تأثير إيجابي ومقنع عند التسويق لأفكار مشاريعي، أجد فن التفاوض مع الآخرين سواء عملاء/ شركاء، أسعى لإيجاد أرضية مشتركة وأطرح بدائل مع الشركاء الرقميين من خلال التفاوض، يسهل إثارة غضبي بأبسط الأمور عند فشلى فى التفاوض، أستطيع كسب ود الآخرين حتى لو إختلفنا فى الرأى عبر الوسائط الرقمية، وتحدد استجابات الشباب الجامعي على بُعد مهارة التفاوض وفق استجابات (نعم - أحياناً - لا)، بتقييم (3-2-1) وفقاً لاتجاه العبارة، وكانت الدرجة العظمى لهذا البُعد  $30 = 3 \times 10$  والدرجة الصغرى  $10 = 1 \times 10$  مقسمة لثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50٪) من الدرجة العظمى (أقل من 15 درجة)، مستوى متوسط (من 50٪ الى أقل من 70٪) من الدرجة

واحترام، أستطيع إقناع الآخرين بمشروعى الرقمي من خلال دعم كلامى بالشواهد والأدلة، امتلاكى للمهارات الناعمة مكنى من تسويق نفسى لدى أرباب العمل الرقمي، وتحدد استجابات الشباب الجامعي على بُعد مهارة التشبيك وفق استجابات (نعم - أحياناً - لا)، بتقييم (3-2-1) وفقاً لاتجاه العبارة، وكانت الدرجة العظمى لهذا البُعد  $30 = 3 \times 10$  والدرجة الصغرى  $10 = 1 \times 10$  مقسمة لثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50٪) من الدرجة العظمى (> 15 درجة)، مستوى متوسط (من 50٪ الى أقل من 70٪) من الدرجة العظمى (من 15 درجة: > 21 درجة)، مستوى مرتفع (70٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (من 21: 30 درجة).

**البُعد الثالث:** مهارة الإنجاز والاحتراف: اشتمل هذا البُعد على (10) عبارات موجبة، واشتمل على عبارات محددة وواضحة وذات صلة بموضوع البحث تدور هذه العبارات حول قدرة الشباب الجامعي إنجاز العمل والاستفادة من تطور التكنولوجيا الرقمية واستخدامها فى بيئة العمل من خلال التوظيف الأمثل للتقنية والرغبة فى التعلم المستمر والبحث عن معلومات يجب عنها الشاب الجامعي كآلآتي: أسعى لابتكار أفكار وأساليب جديدة لإنجاز عملى لتحقيق التميز الرقمي، لدى قدرة عالية على التحمل لإنجاز عملى دون أخطاء، أحرص على الإلمام بالمعارف والمهارات الحديثة والتطبيقات الرقمية لإنجاز عملى بكفاءة، أستطيع الاستفادة من كل الموارد المتاحة لإنجاز المهام حسب أولوياتها وأهميتها، أمتلك الشجاعة على تحمل نتائج مشروعى الرقمي مهما كانت، وتحدد استجابات الشباب الجامعي على بُعد مهارة الإنجاز والاحتراف وفق استجابات (نعم - أحياناً - لا)، بتقييم (3-2-1) وفقاً لاتجاه العبارة، وكانت الدرجة العظمى لهذا البُعد  $30 = 3 \times 10$  والدرجة الصغرى  $10 = 1 \times 10$  مقسمة لثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50٪) من الدرجة العظمى (> 15 درجة)، مستوى متوسط (من 50٪ : > 70٪) من الدرجة العظمى (من 15: > 21)، مستوى مرتفع (70٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (من 21: 30).

**البُعد الرابع:** مهارة العمل ضمن فريق: اشتمل هذا البُعد على (10) عبارات حيث ضم (9) عبارات موجبة الاتجاه، و(1) عبارة سلبية، واشتمل على عبارات محددة وواضحة وذات صلة بموضوع البحث تدور هذه العبارات حول قدرة الشباب الجامعى على العمل مع مجموعة تتكون من شخصين فأكثر يعملون معا ولديهم تأثير متبادل فى جو يسوده التعاون والتفاعل والتناغم لأداء مهام عمل



التكنولوجية المحتملة في السوق الرقمي، أستطيع التنبؤ بحلول تكنولوجية مبتكرة لتجاوز العقبات التي قد تعوق انشاء مشروع رقمي، أبادر بانشاء حساب إلكتروني قوي يصعب اختراقه، للحفاظ علي سرية بيانات ومعلومات العملاء، أسعي للاستفادة من التطورات والتكنولوجيا الرقمية لدراسة السوق والمساهمة في استدامة الموارد وزيادة انتاجيتي، وتحددت استجابات الشباب الجامعي على محور إدارة المعرفة الرقمية وفق استجابات (نعم - أحياناً - لا)، بتقييم (3-2-1) وفقاً لاتجاه العبارة، وكانت الدرجة العظمى لهذا البُعد  $3 \times 16 = 48$  والدرجة الصغرى  $16 \times 1 = 16$ ، مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50٪) من الدرجة العظمى (أقل من 24 درجة)، مستوى متوسط (من 50٪ إلى أقل من 70٪) من الدرجة العظمى (24 لأقل من 33.6 درجة)، مستوى مرتفع (70٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (33.6: 48 درجة).

**المحور الثاني:** تعزيز القيادة الرقمية: اشتمل هذا البُعد على (23) عبارة موجبة الاتجاه، واشتمل على عبارات محددة وواضحة وذات صلة بموضوع البحث تدور هذه العبارات حول جملة القدرات التقنية التي يمتلكها الشباب كالتسويق الرقمي والتفكير الاستراتيجي الرقمي والتواصل الرقمي الفعال عبر وسائل التواصل الاجتماعي وإتقان التعامل مع الأدوات الرقمية وتعلم كيفية استخدام البيانات والتحليلات وتطوير سياسات الأمان والخصوصية والتقييم ومتابعة التطورات التكنولوجية لتعزيز كفاءة المشروع والنجاح في بيئة الأعمال الرقمية والتأهل لسوق العمل وتحقيق الاستدامة يجب عنها الشاب الجامعي كآلآتي: أسعي لتعزيز ثقافتي نحو الأعمال الرقمية لضمان النجاح والاستمرار في سوق العمل، أخطط للإستعانه بمتخصصين ومستشارين لتوفير الدعم الفني عند انشاء مشروع رقمي لتوجيه الاحتياجات التقنية للمشروع بفعالية، أتتوق لربط مشروع رقمي بالنظم الرقمية الحكومية لإدارة موارد بشكل فعال وتوفير التسهيلات الرقمية المناسبة لتوسيع بيئة أعمال الرقمية، أبادر باستخدام منصات تجارية رقمية مختلفة لتوسيع علاقاتي الرقمية ولعرض المحتوي الرقمي بشكل أوسع في سوق العمل، أسعي للتفاعل وتكوين علاقات قوية مع العملاء الرقميين لتسهيل تبادل المعلومات والأفكار، أسعي لإبتكار وتطوير حلول رقمية جديدة تليبي حاجة العملاء وتحقيق مبدأ الاستدامة، أحرص علي تقييم أهدافي الإستراتيجية باستمرار لقياس تأثير التحول الرقمي في مجال الأعمال الرقمية، وتحددت استجابات الشباب الجامعي على محور

العظمى (من 15 لأقل من 21 درجة)، مستوى مرتفع (70٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (من 21: 30 درجة).

**ثالثاً: استبيان الريادة الرقمية:** بناء الاستبيان: تم بناء الاستبيان طبقاً للمفهوم الإجرائي وبعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والتي ترتبط بالريادة الرقمية للشباب الجامعي للاستفادة منها في وضع بنود الاستبيان، مثل دراسة كل من العبادي & الجابري (2022) بعنوان "الإحتواء الاستراتيجي ودوره في تعزيز ريادة الأعمال الرقمية"، والذهبي & الهواملة (2023) بعنوان "الريادة الرقمية وأثرها علي أساليب تدريس الطلبة المكفوفين من وجهه نظر العاملين"، وأبو صبري وآخرون (2023) بعنوان "فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال الرقمية".

وصف الاستبيان: اشتمل الاستبيان على (39) عبارة مقسمة إلي محورين هم (إدارة المعرفة الرقمية- تعزيز القيادة الرقمية)، كلها عبارات موجبة الاتجاه، وكانت الاستجابة على هذا الاستبيان وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحياناً، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبه الإتجاه، وتقييم (1، 2، 3) للعبارات سالبة الإتجاه، وتم تقسيم مستوياته بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان  $39 \times 3 = 117$ ، والدرجة الصغرى  $39 = 1 \times 39$ ، وبذلك قسم إجمالي استبيان الريادة الرقمية إلى المستوى المنخفض (أقل من 50٪) من الدرجة العظمى (أقل من 58.5 درجة)، مستوى متوسط (من 50٪ إلى أقل من 70٪) من الدرجة العظمى (58.5 لأقل من 81.9 درجة)، مستوى مرتفع (70٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (81.9 : 117 درجة). وكانت محاوره كآلآتي:

**المحور الأول:** إدارة المعرفة الرقمية: اشتمل هذا البُعد على (16) عبارة كلها عبارات موجبة الاتجاه، واشتمل على عبارات محددة وواضحة وذات صلة بموضوع البحث تدور هذه العبارات حول قدرة الشباب الجامعي علي تنظيم المعلومات بانتظام ومشاركتها عبر المنصات الإلكترونية المختلفة لتحسين القرارات وزيادة الكفاءة والابتكار في العمل في المجالات المختلفة كالتسويق والبرمجة والتعلم عن بعد والتجارة الإلكترونية للمنافسة في سوق العمل يجب عنها الشاب الجامعي كآلآتي: أسعي للتعرف علي التطورات والتكنولوجيا الرقمية في مجال التجارة الإلكترونية، سأشارك في ورش العمل والمؤتمرات التي تهتم بمناقشة الأفكار التكنولوجية وتطبيقاتها في مجال البرمجة لتعزيز قدراتي الإبتكارية، أتطلع لإمتلاك المهارات التكنولوجية الكافية للتعامل مع المخاطر

الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة للاستعداد لسوق العمل، واستبيان الريادة الرقمية على مجموعة من السادة الأساتذة المتخصصين بقسم إدارة المنزل والمؤسسات بكلية الاقتصاد المنزلي- جامعة المنوفية، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة وجامعة الزقازيق، وعددهم (11) محكم لإبداء الرأي في مدى ملاءمة عبارات الاستبيان وصياغتهما لما يهدفان إلى تجميعه من معلومات وبيانات، وقد أبدوا موافقتهم على عبارات استبيان المهارات الناعمة للاستعداد لسوق العمل بنسبة (98%)، واستبيان الريادة الرقمية بنسبة (91%).

2- **صدق الاتساق الداخلي:** تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأدوات البحث، كما يلي: تم إيجاد صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد الاستبيان وذلك بإيجاد قيم معامل ارتباط بيرسون بين تلك الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان وكانت كما يلي :-

تعزيز القيادة الرقمية وفق استجابات (نعم - أحياناً - لا)، بتقييم (1-2-3) وفقاً لاتجاه العبارة، وكانت الدرجة العظمى لهذا البعد  $3 \times 23 = 69$  والدرجة الصغرى  $1 \times 23 = 23$  مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 34,5 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (34,5 لأقل من 48 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (48: 69 درجة).

**تقنين أدوات البحث:** يقصد بتقنين الأدوات قياس الصدق والثبات لهم.

**صدق الأدوات:** اعتمدت الباحثات في ذلك على كل من:

1. **صدق المحتوى (المحكمين):** وذلك بعرض كل من استبيان وعي

## جدول (2) معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات استبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والدرجة الكلية للبعد

مهارة التفكير الناقد	مهارة التشبيك	مهارة الإنجاز والإحتراف	مهارة العمل ضمن فريق	مهارة التفاوض
**0.534	**0.537	**0.697	**0.736	**0.580
**0.582	**0.592	**0.613	**0.696	**0.557
**0.559	**0.597	**0.568	**0.660	**0.339
**0.606	**0.545	**0.595	**0.631	**0.695
**0.581	**0.611	**0.694	**0.620	**0.636
**0.526	**0.691	**0.625	**0.713	**0.544
**0.452	**0.564	**0.612	**0.636	**0.582
**0.518	**0.652	**0.592	**0.628	**0.402
**0.575	**0.663	**0.628	**0.728	**0.625
**0.573	**0.611	**0.611	**0.505	**0.590

\*\* دالة عند مستوى دلالة (0.01) \* دالة عند مستوى دلالة (0.05)

## جدول (3) معاملات الارتباط بين استبيان وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والدرجة الكلية للبعد

مستوي الدلالة	معامل الارتباط	أبعاد استبيان وعي الشباب الجامعي بالمهارات الناعمة
0.01	**0.828	البعد الأول: مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات
0.01	**0.891	البعد الثاني: مهارة التشبيك
0.01	**0.884	البعد الثالث: مهارة الإنجاز والإحتراف
0.01	**0.815	البعد الرابع: مهارة العمل ضمن فريق
0.01	**0.831	البعد الخامس: مهارة التفاوض

توضح البيانات الرقمية بجدول (4) نجد أن كل عبارات استبيان الريادة الرقمية ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01) مع مجموع محورها، وهذا المستوى يدل على مدى صدق

من جدول (2) نجد أن كل عبارات استبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01) مع مجموع أبعادها، وهذا المستوى يدل على مدى صدق محتوى الاستبيان حيث أنه صادق في قياس المتغيرات الخاصة به.

من البيانات الرقمية الواردة بجدول (3) يتضح أن الدرجة الكلية لاستبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل وأبعادها (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الإنجاز والإحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض) ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

### جدول (4) معاملات الارتباط بيرسون بين عبارات استبيان الريادة الرقمية والدرجة الكلية للبعد

تعزيز القيادة الرقمية				إدارة المعرفة الرقمية					
**0.737	17	**0.728	9	**0.691	1	**0.668	9	**0.683	1
**0.683	18	**0.692	10	**0.666	2	**0.659	10	**0.677	2
**0.621	19	**0.608	11	**0.664	3	**0.699	11	**0.693	3
**0.722	20	**0.601	12	**0.703	4	**0.633	12	**0.663	4
**0.754	21	**0.695	13	**0.683	5	**0.623	13	**0.690	5
*0.660	22	**0.583	14	**0.695	6	**0.681	14	**0.595	6
**0.658	23	**0.698	15	**0.682	7	**0.752	15	**0.710	7
		**0.737	16	**0.738	8	**0.634	16	**0.672	8

\*\*\* دالة عند مستوى دلالة (0.01)

بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). ومن ثم تم حساب ثبات الاستبيانين من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل محور من محاور الاستبيانين وللإستبيان ككل.

الثبات: تم حساب ثبات أدوات البحث من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل محور من محاور الاستبيان وللإستبيان ككل، وكانت كالتالي:

### جدول (5) معاملات الارتباط بين استبيان الريادة الرقمية والدرجة الكلية للمحور

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	محاور استبيان الريادة الرقمية
0.01	**0.956	المحور الأول: إدارة المعرفة الرقمية
0.01	**0.979	المحور الثاني: تعزيز القيادة الرقمية

من جدول (5) يتضح أن الدرجة الكلية لاستبيان الريادة الرقمية ومحوريتها (إدارة المعرفة الرقمية، تعزيز القيادة الرقمية) ارتبطت

### جدول (6) معاملات الثبات لاستبيان وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل

معامل ارتباط التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	استبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة
معادلة جتمان	معادلة سييرمان- براون		
0,696	0,699	10	البعد الأول: مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات
0.799	0.799	10	البعد الثاني: مهارة التشبيك
0.785	0.786	10	البعد الثالث: مهارة الإنجاز والإحتراف
0.803	0.803	10	البعد الرابع: مهارة العمل ضمن فريق
0.795	0.795	10	البعد الخامس: مهارة التفاوض
0.886	0.886	50	إجمالي وعي الشباب الجامعي بالمهارات الناعمة

ثبات الاستبيان، بينما كانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية لمعادلة سييرمان – براون (0.886)، وبلغت قيمة معادلة جتمان (0.886). وتدلل تلك القيم على ثبات الاستبيان.

يتضح من جدول (6) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل (0.940) وهي قيمة عالية تدل على

### جدول (7) معاملات الثبات لاستبيان الريادة الرقمية

معامل ارتباط التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	استبيان الريادة الرقمية
معادلة جتمان	معادلة سييرمان- براون		
0.901	0.901	16	المحور الأول: إدارة المعرفة الرقمية
0.930	0.931	23	المحور الثاني: تعزيز القيادة الرقمية
0.943	0.943	39	إجمالي الريادة الرقمية

للاستبيان، بينما كانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية لمعادلة سييرمان – براون (0.943)، وبلغت قيمة معادلة جتمان

يوضح جدول (7) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الريادة الرقمية (0.965) وهذه القيمة تدل على الثبات المرتفع

(0.943). وتدل تلك القيم على ثبات الاستبيان، وتعد مؤشراً قوياً على ثبات أدوات البحث.

**رابعاً: البرنامج الإرشادي المعد** والذي يهدف إلى تعزيز وعي الشباب الجامعي لاكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والريادة الرقمية

من البيانات المستمدة من الاستبيان تم إعداد البرنامج الإرشادي الموجه للشباب الجامعي عينة البحث التجريبية بناءً على النتائج التي اتضحت من استجابات الشباب الجامعي عينة البحث على قياس استبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية تطبيق المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات- مهارة الإنجاز والإحتراف- مهارة العمل ضمن فريق- مهارة التفاوض)، حيث قامت الباحثات بما يلي:

1- الإطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بالبرامج الإرشادية للاستفادة منها في كيفية تصميم البرنامج وكيفية تقييمه بالاستعانة بالعديد من المراجع العلمية البطش (2019)، محمود & جاسم (2021)، أبو زيد (2022)، العبادي & الجابري (2022)، الذهبي & الهوملة (2023)، أبو صبري وآخرون (2023)، رقبان واخرون (2023).

2- المقابلات الشخصية مع الشباب الجامعي أثناء تطبيق استبيان العينة الأساسية للتعرف على نواحي القصور المعرفي والمهاري لديهم في الجوانب الخاصة بالمهارات الناعمة وأهمية تطبيقها ومعرفة أيضاً احتياجاتهم الخاصة والتحديات التي تواجههم أثناء التأهل لسوق العمل؛ خاصة في ظل التحولات التكنولوجية المعاصرة وكيفية الاستفادة منها لكي يصبحوا رواد أعمال رقميين ناجحين.

- واشتملت عملية التخطيط العام للبرنامج على ما يلي:

**أولاً: تحديد الأهداف العامة والخاصة للبرنامج.**

**ثانياً: الإجراءات العملية لتنفيذ البرنامج وتتطلب تحديد ما يلي:**

أ- المحتوى العلمي للبرنامج.

ب- جلسات البرنامج الإرشادي.

ج- الأساليب والوسائل المستخدمة في تنفيذه.

د- الصعوبات التي واجهت الباحثات في تطبيق البرنامج.

**ثالثاً: تقييم البرنامج.**

**رابعاً: حساب معامل صدق محتوى البرنامج.**

**- أولاً: تحديد الأهداف العامة والخاصة للبرنامج:**

**الهدف العام للبرنامج:** يهدف البرنامج الإرشادي بصفة عامة إلى تعزيز وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل وتشمل خمس أبعاد (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات- مهارة التشبيك- مهارة الإنجاز والإحتراف- مهارة العمل ضمن فريق- مهارة التفاوض)، حتى يتمكن الشباب الجامعي من التعرف على ماهية المهارات الناعمة وأهمية كل منها في التأهل لسوق العمل ومحاولة تطبيق هذه المهارات في الحياة المهنية واليومية لكي يصبح رائد أعمال رقمي ناجح.

- الأهداف الخاصة للبرنامج: تشمل الأهداف الخاصة للبرنامج على جوانب الإرشاد الثلاثة (معرفي- مهاري- وجداني) وقد راعت الباحثات أن تتحقق الأهداف في جميع الاتجاهات الإرشادية للشباب الجامعي وتم صياغة الأهداف كما يلي:

- الأهداف المعرفية: من أجل أن يدرك الشباب الجامعي المعلومات التالية:

- يستوضح أوجه الاختلاف بين المهارات الصلبة والمهارات الناعمة- يسرد ماهية التفكير الناقد ويصنف مهاراته- يشرح أنماط الدافعية للإنجاز والإحتراف- يستنبط أهمية تطبيق مهارة التفاوض بحياته العملية والمهنية- يدرك ماهية ريادة الأعمال الرقمية- وأهمية ريادة الأعمال الرقمية للتأهيل لسوق العمل الرقمي- يذكر المهارات التي يجب أن يمتلكها لكي يكون رائد أعمال رقمي مميز.

- الأهداف المهارية: من أجل أن يستطيع الشباب الجامعي الوصول إلى ما يلي:

- يقترح أهمية اكتساب المهارات الناعمة لسوق العمل- يطبق مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات في حياته اليومية- يمارس مهارة التفاوض لمواقف مطروحة- يمارس مهارة العمل ضمن فريق أثناء الجلسة بالمحاكاة تحت إشراف الباحثات- يطبق خطوات إنشاء مشروع ريادي رقمي- يفرق بين ريادة الأعمال الرقمية والتقليدية.

- الأهداف الوجدانية: كي يحقق الشباب الجامعي ما يلي:-

- يقدر أهمية مجالات المهارات الناعمة لسوق العمل- تعديل الإتجاه نحو ريادة الأعمال الرقمية- تدعيم الإتجاه نحو الأساليب التي يعتمد عليها رواد الأعمال الرقميين في أعمالهم.

**ثانياً: الإجراءات العملية لتنفيذ البرنامج وتتطلب تحديد ما يلي:**

**أ- المحتوى العلمي للبرنامج:**

يتضمن البرنامج سبع جلسات موزعة على المهارات الناعمة والريادة الرقمية كما يلي:

جلسات البرنامج الإرشادي بالاستعانة بالعديد من المراجع العلمية سألقة الذكر.

### شرح جلسات البرنامج الإرشادي

- الجلسة الأولى: بعنوان" التعرف بين الباحثات وشباب العينة التجريبية"

الأهداف: التعرف علي الشباب الجامعي بالعينة التجريبية للبحث- التعرف بأهداف البرنامج التعريف بمحتوي البرنامج- الاتفاق علي موعد ثابت للجلسات الارشادية. جدول ( 11 )

- الجلسة الثانية: بعنوان" نظرة عامة عن المهارات الناعمة" - الأهداف المعرفية كي يدرك الشباب الجامعي: - ماهية المهارات الناعمة - والفرق بين المهارات الناعمة والمهارات الصلبة- إثراء معلوماته عن خصائص مكتسبي المهارات الناعمة- تزويده بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل- بناء رواد اعمال يتمتعوا بالقيم الأخلاقية التكنولوجية.

- الأهداف مهارية من أجل أن يقوم الشباب الجامعي بـ: الربط بين المهارات الصلبة والمهارات الناعمة في حياته اليومية - التمييز بين المهارات الناعمة والمهارات الصلبة- اكتشاف أهمية اكتساب المهارات الناعمة كمدخل لسوق العمل.

- الأهداف الوجدانية لكي يحقق الشباب الجامعي: تعديل اتجاهه إيجابياً نحو اكتساب المهارات الناعمة كمدخل لسوق العمل. تعديل السلوك عند مواجهه مشكلة ما بتطبيق المهارات الناعمة. - عناصر الجلسة: - ماهية المهارات الناعمة - الفرق بين المهارات الناعمة والمهارات الصلبة. أهمية اكتساب المهارات الناعمة.

### خصائص المهارات الناعمة.

- محتوى الجلسة: مفهوم المهارات الناعمة : هي المهارات الشخصية غير الملموسة والتي تميز الفرد عن غيره من الافراد فى السمات والخصائص والمواقف والسلوكيات والخبرات- وهى تلك السمات والقدرات الشخصية الممكن إكتسابها والتي تمنح الفرد التميز والريادة وتعزز تفاعله مع الآخرين فى كل المواقف الحياتية والعملية من بينها مثلاً (الإتصال والتواصل، والقيادة والتفكير الناقد وحل المشكلات، والقدرة على إتخاذ القرار، والعمل الجماعى، وإدارة الوقت، وغيرها من المهارات- وهى تلك المهارات التى يحتاجها الشخص حتى ينجح فى سوق العمل، وهى القدرات التى يمتلكها الفرد وتساهم فى التطوير والنجاح فى مجال العمل الرقمي.

الجلسة	عنوان الجلسة
الجلسة الأولى	تمهيدية للتعارف
الجلسة الثانية	التعريف بطبيعة البرنامج والأهداف العامة له (مفهوم المهارات الناعمة / الريادة الرقمية) نظرة عامة عن المهارات الناعمة (الماهية- الأهمية- الخصائص. الفرق بين المهارات الناعمة والمهارات الصلبة)
الجلسة الثالثة	مجالات المهارات الناعمة (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات- مهارة التشبيك- مهارة الاحتراف والإنجاز- مهارة العمل ضمن فريق- مهارة التفاوض)
الجلسة الرابعة	نظرة عامة عن ريادة الأعمال الرقمية (الماهية- الأهمية- الأهداف- التحديات)
الجلسة الخامسة	ركائز ريادة الأعمال الرقمية (إدارة المعرفة الرقمية- إدارة بيئة العمل الرقمية- القيادة الرقمية- التمويل وتعزيز الاستثمارات- ثقافة ريادة الأعمال الرقمية)
الجلسة السادسة	المهارات الناعمة ومقوماتها لتحقيق الريادة الرقمية
الجلسة السابعة الختامية	

وبعد تحديد الموضوعات الرئيسية للبرنامج وصياغتها في صورة جلسات تعليمية بحيث تتضمن كل جلسة العناصر التالية: عنوان الجلسة، الأهداف الإرشادية لكل جلسة، المحتوي العلمي، استراتيجيات التدريس المستخدمة، الأنشطة التعليمية، التقييم المرحلي للجلسة.

- التخطيط للبرنامج الإرشادي: من البيانات المستمدة من استمارة استبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل واستبيان الريادة الرقمية، والتي أعدت لغرض الحصول علي البيانات والمعلومات التي يمكن من خلالها معرفة المهارات التي يمكن أن يمتلكها الشباب الجامعي والتي تؤهله لسوق العمل بكفاءة؛ وتم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية في مجتمع الدراسة بجامعة المنصورة والتي أمكن تصنيفها في مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الإنجاز والإحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض، وإدارة المعرفة الرقمية وتعزيز القيادة الرقمية؛ وصيغت تلك الأبعاد في صورة وحدات تعليمية تحتوي علي دروس يهدف كل منها إلي إكساب الشباب الجامعي المعلومات عن المهارات الناعمة وأهميه اكتسابها لتعديل اتجاههم وممارساتهم نحوها كمدخل للتأهل لسوق العمل الرقمي ولتفعيل الريادة الرقمية. وقد تم إعداد محتوى



وجه المقارنة	المهارات الناعمة	المهارات الصلبة
المفهوم	هي قدرات ذهنية ومهارات شخصية تؤثر علي كيفية تفاعل الشخص مع الآخرين وكيفية إدارة نفسه.	هي المهارات الفنية والمعرفية وتقنية الخاصة بمجال العمل.
الأهمية	مهمة لبناء علاقات اجتماعية وتعزيز التفاعل الإيجابي في بيئة العمل وتساعد علي النجاح والتفوق في العمل.	ضرورية لأداء المهام الفنية والوظائف الخاصة في تحقيق الأهداف. تساعد علي الالتحاق بالوظائف ولكنها لا تستمر.
القياس	غير ملموسة، ولكن يمكن قياسها عن طريق معدلات التطور والإنجاز والاحتراف في العمل.	يمكن قياسها بشكل أكثر دقة ووضوح.
القابلية للتغيير	مهارات قابلة للتغيير.	مهارات محددة تتسم بالثبات .
أمثلة	تتمثل في المهارات الشخصية ومهارة التفكير الناقد ومهارة التشبيك ومهارة التفاوض ومهارة العمل ضمن فريق ومهارة الإنجاز والاحتراف.	تتمثل في الخبرة والمؤهلات الدراسية، ومهارات القراءة والكتابة واللغات الأجنبية ومهارات استخدام الحاسوب والتحليل المالي.

استعداده لاكتساب المهارات الناعمة كمدخل للاستعداد لسوق العمل.

عناصر الجلسة: مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات- مهارة التشبيك- مهارة الإنجاز والاحتراف- مهارة العمل ضمن فريق- مهارة التفاوض.

### . محتوى الجلسة

#### 1- مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات:

- مفهوم التفكير الناقد: هو عملية مركبة عقلانية منطقية يتم فيها إخضاع فكرة أو أكثر للتحقق والتقصي وجمع واقامة الأدلة والشواهد بموضوعية للتأكد من صحتها ثم اصدار الحكم بقبولها من عدمه وفقاً لمعايير أو قيم معينة- وفحص وتقييم الحلول المعروضة. - مهارات التفكير الناقد: التمييز بين الحقائق التي يمكن إثباتها أو التحقق من صحتها، وبين الادعاءات أو المزاعم الذاتية - تحديد مصداقية مصدر المعلومات- التعرف على الادعاءات أو البراهين والحجج الغامضة لتحري التحيز أو التحامل- التعرف على المغالطات المنطقية- التعرف على أوجه التناقض أو عدم الاتساق في مسار عملية الاستدلال من المقدمات أو الوقائع- تحديد درجة قوة البرهان أو الادعاء.

- خصائص المفكر الناقد: منفتح على الأفكار الجديدة- لا يجادل في أمر عندما لا يعرف شيئاً عنه- يعرف متى يحتاج إلى معلومات أكثر حول شيء ما- يحاول تجنب الأخطاء الشائعة في استدلاله للأمور- يتساءل عن أي شيء يبدو غير مفهوم له- يحاول فصل التفكير العاطفي عن التفكير المنطقي- يحاول بناء مفرداته اللغوية بحيث يكون قادراً على فهم ما يقوله الآخرون، وعلى نقل أفكاره بوضوح- يتخذ موقفاً أو يتخلى عن موقف عند توافر أدلة وأسباب كافية لذلك- يأخذ جميع جوانب الموقف بنفس القدر من الأهمية-

- أهمية اكتساب المهارات الناعمة: سهولة التكيف مع الظروف البيئية كافة- تحقيق النجاح في العمل والحفاظ على الميزة التنافسية على المستوي الفردي والمؤسسي. المساهمة في الحد من الصراع السلبي وتقليل إجهاد العمل - تقديم الدعم المستمر وتحفيز الأفراد على القيام بأعمالهم. تحقيق الأهداف الاستراتيجية طويلة الأمد عن طريق التعاون والعمل بروح الجماعة.

- خصائص المهارات الناعمة: المرنة: أي مدى قدرة القادة على تحقيق التوازن والتكيف مع التطورات البيئية المتسارعة التي تسهم في تحقيق الديمومة التنظيمية. التوجهات الاستراتيجية: عن طريق وضع الخطط طويلة الأمد وتحديد أهدافها وغايتها ورسالتها فضلاً عن رسم الرؤية المستقبلية ومدى إمكانية تطبيقها. خفة الحركة: عن طريق الاستجابة السريعة لمتطلبات واحتياجات السوق وتقديم المنتجات قبل المنظمات المنافسة.

#### - الجلسة الثالثة: بعنوان "مجالات المهارات الناعمة"

- الأهداف المعرفية: كي يستطيع الشباب الجامعي تحقيق ما يلي: اكتساب معلومات عن مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات. إثراء معلوماتهم عن مهارة التشبيك وأهدافها والمبادئ العامة التي تستند عليها. معرفة أنماط الدافعية للإنجاز. تزويدهم بأهداف تعلم مهارة العمل ضمن فريق.

- الأهداف مهارية من أجل أن يقوم الشباب الجامعي ب: تطبيق مراحل اكتساب المهارات الناعمة المختلفة في مواقف مطروحة- اكتشاف سمات المفاوضات الذكي- يمارس مهارة العمل ضمن فريق أثناء تطبيق الجلسات- يعرض خصائص المفكر الناقد.

- الأهداف الوجدانية: لكي يحقق الشباب الجامعي: تعديل اتجاهه ايجابياً نحو اكتساب مهارة التفكير الناقد- يشارك بإيجابية عند تطبيق بعض المهارات الناعمة لحل بعض المواقف المقترحة- يبدي

على علاقات متبادلة المنفعة شخصية كانت أو مهنية؛ فهي مهارة في غاية الأهمية خاصة في مجال تطوير الأعمال حيث تعدّ من المهارات الضرورية لبناء علاقات مع عملاء جدد لتسويق خدمة أو منتج ذو قيمة.

- مهارات التشبيك: أي التواصل الفعال، مهارة الاستماع، المهارات الاجتماعية، مهارة التحدث أمام الجمهور، مهارة التواصل غير اللفظي (لغة الجسد)، التعاطف، وروح الدعاية.

- أهداف التشبيك: تعضيد العلاقات والروابط بين الأفراد والمنظمات لتحقيق أهداف مشتركة. وتوسيع فرص الوصول إلي أكبر عدد من الفئات والشرائح المستهدفة. وتوفير الأمان والمصداقية. وتجنب تضارب المصالح والمنافسة والاعتماد علي الآخرين واستبدالها بعلاقات ناضجة ومثمرة مما يزيد من قوة رواد الأعمال وقدرتهم علي تحقيق الأهداف. واكتشاف فرص واعدة لتنمية المجتمع.

- المبادئ العامة للتشبيك: - الثقة فهي نتيجة عمل الأفراد معاً لتحقيق نفس الأهداف وفقاً لمنظومة مشتركة من القيم والإلتزامات. - الاحترام المتبادل وهي تعني التقدير من الطرف الآخر. - الملكية المشتركة وهي الدرجة التي يصبح فيها الأطراف المشتركة مسئولين ومحاسبين عن كل العمليات التي تتم في إطار الشراكة.

- أهمية التشبيك للحصول على وظيفة حيث وجدت معظم الدراسات أن جزءاً كبيراً من الموظفين حصلوا على وظيفة من خلال المعرفة الشخصية، الناتجة عن العلاقات الاجتماعية الناجحة؛ وكثير من الابحاث تقول بأن أكثر الموظفين الذين زادت رواتبهم كانت من الموظفين ذوى العلاقات الاجتماعية الواسعة، كما أظهر استطلاع للرأى إستهدف أكثر من 1500 شخص نجحوا فى إقتناص الوظائف أن 63% منهم وجدوا وظائفهم عن طريق إستغلال شبكات الاصدقاء وأعضاء العائلة والمعارف وأى شخص ممكن أن يساعد فى الأمر، بينما 11% منهم قالوا أنهم وجدوا وظائفهم عن طريق الاستجابة للإعلانات عن الوظائف الشاغرة، 2% منهم وجدوا وظائفهم عن طريق إرسال سيرتهم الذاتية إلى قسم الموارد البشرية أو موظفى التوظيف فى المؤسسات

3- مهارة الإنجاز والإحتراف:

- مفهوم مهارة الإنجاز والإحتراف يعني إستعداد الفرد للسعى فى سبيل التفوق والرغبة فى الأداء الجيد وتحقيق أهداف فى مواقف يتطلب الوصول إلى مستويات مقبولة من الامتياز والتفوق، ويتضح ذلك من توفر علاقة بينها وبين زيادة المثابرة فى العمل والأداء الجيد، ولذلك تستخدم الدافعية للإنجاز كمؤشر للتنبؤ بالسلوك الأكاديمي المرتبط بالنجاح أو الفشل فى التحصيل.

يبحث عن الأسباب والبدائل - يتعامل مع مكوثات الموقف المعقد بطريقة منظمة- يستخدم مصادر علمية موثوقة ويشير إليها.

- مفهوم مهارة حل المشكلات: هي نوع من التفكير المركب ينطوي على سلسلة من الخطوات المنظمة التي يسير عليها الفرد بغية التوصل الى حل المشكلة، فهي عملية تفكيرية يستخدم الفرد فيها ما لديه من معارف مكتسبة سابقة؛ من أجل الاستجابة لمتطلبات موقف ليس مألوفاً له، وتكون الاستجابة مباشرة عمل ما يستهدف حلّ التناقض أو الغموض الذي يتضمنه الموقف، وقد يكون التناقض على شكل افتقارٍ للترابط المنطقي بين أجزائه، أو وجود فجوة أو خلل في مكوناته.

- خطوات حل المشكلات: تحديد المشكلة، جمع البيانات والمعلومات المتصلة بالمشكلة، اقتراح الحلول المؤقتة للمشكلة (بدائل الحل)، المفاضلة بين الحلول واختيار الحل/ الحلول المناسبة، التخطيط لتنفيذ الحل وتجريبه، تقييم الحل والاستعداد لمواجهة أي مشكلات مستقبلية.

- خصائص الخبير في حل المشكلات: - الاتجاه الايجابي: فهناك فرق جوهري بين الأشخاص المتميزين في حل المشكلات والأشخاص الضعفاء فالأشخاص المتميزون عادة ما تكون قناعاتهم وثقتهم قوية بأن المشكلات الأكاديمية يمكن التغلب عليها بالمثابرة والتدرج الواعي في التحليل؛ أما الأشخاص الضعفاء، فسرعان ما يستسلمون بعد أول محاولة فاشلة. - الحرص على الدقة: يتمتع بدرجة عالية من الحرص على فهم الحقائق والعلاقات التي تنطوي عليها المشكلة، ويقرؤون المشكلة أكثر من مرة ليتأكدوا من فهمها بصورة صحيحة وتامة. - تجزئة المشكلة: فهي تعمل على تحليل المشكلات والأفكار المعقدة إلى مكونات أو مشكلات أصغر؛ ثم يبدؤون الحل من النقطة الأكثر وضوحاً. - التأمل وتجنب التخمين: حيث يُظهر الأشخاص الضعفاء في حل المشكلات ميلاً للقفز على المقدمات، والتسرع في إعطاء الاستنتاجات، وتخمين الإجابات قبل استكمال جميع الخطوات اللازمة للوصول إلى إجابات دقيقة، بينما الأشخاص المتميزون يميلون إلى السير في معالجة المشكلة بكل حرص من البداية حتى النهاية. - الحيوية والنشاط: حيث يسألون المتميزون ويجيبون أنفسهم بصوت عالٍ، أو يفكّرون بصوت عالٍ، وقد يعدّون على أصابعهم، أو يشيرون لأشياء بأقلامهم، وقد يرسمون أو يخطّطون على الورق بحثاً عن جوانب المشكلة.

2- مهارة التشبيك:

- مفهوم مهارة التشبيك: هي تلك الكفاءات التي نحتاجها للحفاظ

مثل النضج والخلفية الثقافية والمهنية والعلاقات المتبادلة. - مدى تكامل القدرات والرغبات وهي مجموع المهارات والمعارف لدى أعضاء الفريق والدافعية للإبداع داخل بيئة العمل- مدى تماسك الفريق اي مدى توافق أعضاء الفريق ، والرغبة فى الاستمرار فى العمل لتحقيق الأهداف المشتركة بالعمل الجماعى .

- مراحل إكتساب المهارة: - الإكتشاف (ذاتى . أو من الغير)- التقييم (لوقوف على المستوى الحالى والمأمول ووضع خطة الوصول)- التدريب الذاتى والخارجى- التحديث لمواكبة كل جديد. 5- مهارة التفاوض: لغة التفاوض هى السبيل للتعامل مع الآخرين وخلق روح العمل الجماعى وتهذيب لغة الحوار، فالتفاوض من أقدم مظاهر السلوك الانسانى ، فهو عملية مستديمة يقوم بها الفرد طوال حياته للارتقاء بالأداء الحوارى والتركيز على حل المشكلات دون الاصطدام السلبي بالأشخاص وتجنب سوء التفاهم وما يعمق الصراعات دون مبرر حقيقي.

- مفهوم مهارات التفاوض: هو عملية تهدف لتبادل الرأى والأفكار بين مجموعة أطراف للوصول لحل وسط أو تسوية معقولة تحافظ على الأطراف وقد يكون الهدف تأكيد العلاقات الجيدة بين مصالحيهم. فهو أسلوب حيوى للتشاور والتنوع الفكرى بين أفراد المجتمع الواحد، والاستعداد لمواجهة تعدد أوجه النشاط الإنسانى والممارسات الحياتية المعاصرة من خلال نشر الثقافة التفاوضية والحوار المثمر مع الآخرين.

- أهمية أكتساب مهارة التفاوض: القدرة على تنظيم الأفكار والحوار الذهنى، والتحدث بطلاقة والمناقشة المثمرة، واحترام أفكار وآراء الآخرين وتنمية عادات العمل الجماعى من تعاون وتضافر جهود أعضاء الفريق الواحد. - سمات المفاوض الذكى: قوة التحمل ونضج الشخصية، تحمل جهداً وضغطاً متواصلًا لمدة كبيرة، يتمتع بالذكاء والدهاء لأن الحوار التفاوضى يرتبط بذكاء المفاوض فى تحديد أوجه القصور والضعف لدى الطرف الآخر لإستغلالها، ومعرفة أوجه القوة لتجنبها- حسن التصرف وسرعته ويعتمد على أبعاد العملية التفاوضية ومحور القضية المتفاوض بشأنها- إجادة فن الاستماع والإنصات؛ فالاستماع مصدر حيوى للحصول على البيانات والمعلومات، والقدرة على التحليل الموضوعية وربط الأسباب بالنتائج والعلاقات، يتوصل إلى النتائج المرضية فى جو متمسم بالهدوء والاتزان الوجدانى، وتكون مفاوضاته إيجابية بناءة.

- الجلسة الرابعة: بعنوان "نظرة عامة عن الريادة الرقمية"  
- الأهداف المعرفية: كى يستطيع الشباب الجامعي: - إكتساب معلومات عن الريادة الرقمية، إثراء معلوماته عن أهداف الريادة

- أنماط الدافعية للإنجاز تصنف للدافعية الخارجية وتمثل دافعية الإنجاز الاجتماعية والتي تعد محاولة المتعلم للإنجاز مدفوعاً بعوامل خارجية كالمعلم أو إدارة المدرسة أو الوالدين أو الأقران، حيث يقبل المتعلم على التعلم وإنجاز الأهداف المخططة سعياً وراء كسب إعجابيه وللحصول على التعزيزات المادية أو المعنوية التى قد يقدمها؛ اما الدافعية الداخلية وتمثل دافعية الانجاز الذاتية حيث يتنافس المتعلم مع ذاته ومع الحدود العظمى لقدراته الشخصية مدفوعاً بالرغبة فى الشعور بالفخر والاعتزاز بالنجاح وتحقيق الذات، سعياً للحصول على المعارف والمهارات التى يفضلها ، ولذلك يتشكل التعلم الذاتى مدى الحياة فيما بعد.

4- مهارة العمل ضمن فريق:

- مفهومة ينطوي علي بناء فريق العمل وهى عملية مخطط لها تستهدف إنشاء جماعة تتناسب مع الأهداف العامة للعمل وتحقيق الفاعلية داخل الجماعة من خلال أسلوب العمل والأنشطة المطلوبة للوصول إلى عملية تكاملية بين الأعضاء والأدوار المحددة؛ ويشير العمل الجماعى إلى إنجاز الأعمال مع الآخرين بشكل تعاونى والمشاركة فى حل المشكلات التى تواجههم ، فضلاً عن إتخاذ القرارات المناسبة وإنتاج شىء لا يمكن إنتاجه بسهولة بواسطة شخص واحد.

- أهداف تعلم مهارة العمل ضمن فريق: يهدف التعاون والعمل الجماعى فى العمل من أجل تسهيل عملية تحقيق مجموعة من الأهداف المحددة التى تصب فى مصلحة جميع أصحاب المصالح ، وإن الإنسان يحتاج إلى أشخاص آخرين للقيام بالعمل الذى يريده ؛ فضلاً عن الاستفادة من أفكار وخبرات الآخرين من ذوى الخلفيات المختلفة، مما يعنى مهارة تطوير العلاقات وقد تتضمن أيضاً مهارات الاقناع ومهارات التحفيز.

- العوامل المؤثرة فى صناعة الفريق:- الثقة فهى تعطى الفريق الدافع بأن العمل الجماعى من خلال الفريق يحقق الأهداف المشتركة . - أعط لكل فرد حقه من الاهتمام والتقدير حيث ان القائد الفعال يبحث عن يهتم به ويقدره، ويجب عليه أن يشجع ثقافة الاحترام بين أعضاء الفريق. - الإنضباط التام أى يجب أن يقوم القائد بشرح مهام كل عضو فى الفريق ، ويجب توضيح تام للحوافز والمكافآت التى ستقدم لهم فى حالة الإنجاز المثالى. - الإيمان بأهمية التعاون حيث يجب أن يؤمن أعضاء الفريق بأن العمل الجماعى والمتعاون فيما بينهم يوصلهم للنجاح ، وأن تكون مصلحة الفريق أهم من المصلحة الخاصة للفرد وأن النجاح الجماعى هو الغاية والهدف. - هيكل عضوية الفرق وهى الأنماط الشخصية لأعضاء فريق العمل

مشاريع قائمة بتقنيات رقمية جديدة والاستفادة منها في تقديم السلع والخدمات والتعليم والتدريب والصحة والتجارة وغيرها.

- أهداف ريادة الأعمال الرقمية:

- الاسهام في التنمية الاقتصادية للمجتمع وزيادة الناتج القومي، الحد من مشكلة البطالة، تطوير المنتجات والخدمات، استحداث وظائف جديدة معتمدة علي التطور الرقمي، فتح أسواق إلكترونية جديدة، تحقيق الميزة التنافسية، توفير الوقت والجهد والتكلفة من خلال استخدام أحدث الأساليب التكنولوجية.

- أهمية ريادة الأعمال الرقمية تسعى لجذب أكبر عدد من المستهلكين لأن ريادة الأعمال الرقمية ترتبط بأنظمة رقمية في تنفيذ جميع أنشطتها وبالتالي يسهل الاتصال بين البائع والمستهلك إلكترونياً، الحفاظ علي المنافسة من خلال التسويق الإلكتروني التي تمكنهم من مواجهه تحديات السوق وتنمية أعمالهم، وذلك لدور التكنولوجيا الرقمية الهام في تنمية الأعمال وتطويرها وتعظيم قيمة الموقع الإلكتروني وحصول المستثمر علي ردود فعل مستمر من العميل وبالتالي متابعة التغييرات في متطلبات المستخدمين واحتياجاتهم..

الرقمية، تزويده بمعلومات عن مميزات ريادة الأعمال الرقمية ورائد الاعمال الناجح.

- الأهداف المهارية: من أجل أن يقوم الشباب الجامعي لـ: التغلب علي تحديات ريادة الأعمال الرقمية، التمييز بين الريادة الرقمية والريادة التقليدية، اكتشاف أهمية الريادة الرقمية.

- الأهداف الوجدانية: لكي يحقق الشباب الجامعي: تعديل اتجاهه ايجابياً نحو ريادة الأعمال الرقمية، يشارك بإيجابية في توضيح العوامل المؤثرة علي الريادة الرقمية، يبدي استعداداه للتعرف علي مميزات ريادة الأعمال.

- عناصر الجلسة: مفهوم الريادة الرقمية، الفرق بين ريادة الأعمال الرقمية والتقليدية أهداف الريادة الرقمية، أهمية الريادة الرقمية، مميزات الريادة الرقمية، تحديات ريادة الأعمال الرقمية، العوامل المؤثرة علي الريادة الرقمية.

- محتوى الجلسة : - مفهوم الريادة الرقمية هي عملية تحديد الفرص التجارية المحتملة واستغلالها من خلال إعادة تجميع الموارد الموجود، أو إنشاء موارد جديدة لتطوير منتجات وخدمات جديدة وتسويقها وتنفيذ الأفكار والحلول المبتكرة، تأسيس مشاريع جديدة وتحويل

### جدول (10) يستعرض محتوى علمي يوضح الفرق بين ريادة الأعمال التقليدية والرقمية

وجه المقارنة	ريادة الأعمال التقليدية	ريادة الأعمال الرقمية
وقت إنشاء العمل الرقمي	تحتاج لوقت أكبر للبحث عن مكان التأسيس.	الوقت الذي يستغرقه هو مجرد إنشاء موقع إلكتروني.
تكلفة التصنيع والتخزين	تحتاج لأدوات ومعدات مادية لإنتاجها وتحتاج لمكان للتخزين، وبالتالي فهي تتميز بارتفاع تكلفة التصنيع والتخزين.	لا تحتاج لأدوات ومعدات مادية لإنتاجها ولا تحتاج لمكان للتخزين، وبالتالي فهي تتميز بانخفاض تكلفة التصنيع والتخزين.
مكان العمل	تحتاج لحيز مادي لتنفيذ المشروع، وأي تغييرات طارئة ستؤثر علي عملية التصنيع والتسويق.	تمتاز بتقليص الحيز المكاني لان العمل الأساسي هو الكمبيوتر والانترنت فلا يؤثر علي عملية التصنيع والتسويق.
توزيع المنتج	يحتاج للأفراد لتوزيع وتوصيل المنتجات، كما أن نطاق التوزيع أقل من التوزيع الرقمي.	يمكن توزيع المنتجات عبر الإنترنت بسهولة وبتكلفة منخفضة في جميع أنحاء العالم.
تحليل السوق	يصعب معرفة تأثير الجمهور بالإعلان.	يمكن تحديد عدد الأفراد الذين شاهدوا الإعلان واشتروا المنتج

والتي تمثل تحدياً لرواد الأعمال، الهجمات السيبرانية والجرائم الإلكترونية والأمن السيبراني، مواثمة القدرات الرقمية ونماذج الأعمال مع احتياجات السوق.

- الجلسة الخامسة: بعنوان "ركائز ريادة الأعمال الرقمية"

- الأهداف المعرفية: كي يستطيع الشباب الجامعي تحقيق ما يلي:

اكتساب معلومات عن مفهوم إدارة المعرفة الرقمية ومحاورها، معرفة المحاور الأساسية لإدارة بيئة الأعمال الرقمية ، إثراء معلوماته عن خصائص القيادة الرقمية.

- الأهداف المهارية: كي يستطيع الشباب الجامعي القيام بـ: تطبيق خطوات تعزيز ثقافة ريادة الأعمال الرقمية، ينمي سلوكه عند تطبيق

- مميزات ريادة الأعمال الرقمية: رائد الأعمال الرقمي يستطيع مزاوله عمله من أي مكان يتوافر فيه الإنترنت؛ لذا فمن الممكن لأي مشروع ناجح الوصول للعالمية مثل تطبيق أوبر وكريم- الاستفادة من الأفراد والشراكات المحتملة من جميع أنحاء العالم دون الحاجة إلي الانتقال، امكانية تعديل المنتجات بسهولة دون تعطيل عملية تسويق وانتاج وبيع المنتج.

- تحديات ريادة الأعمال الرقمية:- كنفص الوعي والتخوف من كل ما هو جديد، رأس مال رواد الأعمال الرقميين غالباً ما يكون رأس مال فكري، الحاجة إلي اكتساب مهارات القيادة الإلكترونية والتي تجمع بين عقلية ريادة الأعمال ومهارات الاتصال والمهارات التقنية،

الإلكترونية الموثوقة؛ بالإضافة إلى سهولة الوصول والثقة في الأسواق الرقمية، وتتطلب إدارة بيئة الأعمال الرقمية امتلاك المشروع الرقمي لهدف واضح غايته الاستفادة من الموارد المتاحة والإبداع والابتكار في انتاج السلع وتقديم الخدمات.

- التمويل وتعزيز الاستثمارات: يرتبط بقدرة الفرد علي الحصول علي الخدمات المالية وخدمات الائتمان والدفع والتأمين، وتقدم العديد من الجهات الرسمية وغير الرسمية المساعدات المالية والمنح والقروض والدعم لأصحاب المشروعات.

بعض طرق التمويل التي يمكن أن يستخدمها رائد الأعمال الرقمي: رأس المال الخاص: والمتمثل باستخدام الأموال الخاصة لتمويل مشاريع الريادة الرقمية. القروض والتمويل البنكي: اللجوء إلى القروض التجارية أو التمويل البنكي لتمويل مشروع ريادي. يمكن أن يكون ذلك عبر القروض العادية أو برامج التمويل الخاصة بالشركات الناشئة. - المستثمرين الرياديين: من خلال جذب المستثمرين الرياديين الذين يقدمون تمويلاً في المراحل الأولى للشركات الناشئة - رأس المال الاستثماري (المشترك): من خلال شركاء استثماريين لتوفير رأس المال والموارد الفنية للمشروع، أو مستثمرين ذوي تجربة - برامج الدعم الحكومي: عن طريق الاستفادة من برامج الدعم الحكومي الموجهة نحو ريادة الأعمال والابتكار الرقمي، ويمكن أن تقدم الحكومات تمويلاً مباشراً للمنح والجوائز: بالمشاركة في مسابقات وبرامج تحفيزية حيث يمكن للشركات الفائزة الحصول على جوائز نقدية أو منح لدعم تطوير مشاريعها - رأس المال الاستثماري (الاستوديوهات الرقمية): من خلال العمل مع استوديوهات رقمية أو وحدات تطوير رقمي داخل الشركات للحصول على تمويل ودعم في تطوير المشاريع الرقمية - منصات التمويل الجماعي: اللجوء إلى منصات التمويل الجماعي التي تسمح للأفراد بجمع الأموال من عدة أشخاص لدعم مشروعاتهم.

- القيادة الإلكترونية وخصائصها: يجب أن يمتلك رواد الأعمال الرقميين الوعي التكنولوجي الكافي الذي يسمح لهم بتحديد التقنيات الجديدة والاستفادة منها في القيام بأشياء مبتكرة، كما يجب تعزيز المهارات الرقمية والإلكترونية لرائد الأعمال الرقمي ودراسة كيفية تطبيع تلك المهارات الرقمية مع مبادئ القيادة الأساسية - ويتمثل تعزيز القيادة الإلكترونية في وجود نظام تعليمي داعم يركز علي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات الإلكترونية لتعزيز بيئة ريادة الأعمال الرقمية وزيادة حركة وكمية ونوعية المهارات الناعمة والمواهب الرقمية. ، لذا يتسم القائد الرقمي بالإبداع والرؤية والتفكير العميق والتي تساعده في

القيادة الرقمية في بيئة الريادة الرقمية بما يضمن تحقيق الأهداف وتحسين الأداء، ينتقي بعض طرق التمويل المناسبة لتعزيز استثماراته عندما يكون رائد أعمال رقمي.

-الأهداف الوجدانية: حتي يستطيع أن: يعزز سلوك إدارة المعرفة الرقمية لزيادة قيمة العمل الريادي الذي يقوم به والاستفادة من التكنولوجيا لأقصى درجة ممكنه- يدعم الاتجاه الايجابي نحو محاور إدارة بيئة الأعمال الرقمية للمنافسة في سوق العمل، يشعر بأهمية تعزيز ثقافة ريادة الأعمال الرقمية.

- عناصر الجلسة: إدارة المعرفة الرقمية- إدارة بيئة الأعمال الرقمية - التمويل وتعزيز الاستثمارات - القيادة الرقمية - ثقافة ريادة الأعمال الرقمية.

- محتوى الجلسة

- إدارة المعرفة الرقمية:

مفهوم إدارة المعرفة الرقمية: هي اكتساب المعرفة والخبرات عن طريق استخدام نظم المعلومات والشبكات والتطبيقات التكنولوجية ومشاركة المعرفة والخبرات للحصول علي قاعدة بيانات عرضة لتحقيق المشاركة المجتمعية والاقتصادية والتكنولوجية بما يساهم في زيادة قيمة العمل الريادي والحصول علي أقصى جودة من استخدام التكنولوجيا.

تقوم إدارة المعرفة الرقمية علي عدة محاور كما يلي: دعم جميع الأعمال التجارية لاحتضان التكنولوجيا الرقمية وانتاج السلع وتسليمها، تعزيز الابتكار من خلال تعزيز التكنولوجيا الرقمية وتسويق خدمات وأفكار رقمية جديدة، تشجيع بدء وزيادة المشاريع الرقمية والإبتكارية الجديدة. لذا من الضروري توافر بنية تحتية جديدة لإدارة المعرفة والأعمال والتنظيم من خلال الأدوات التكنولوجية المتقدمة مثل وسائل الإعلام الإجتماعية والمنشآت والمدونات والشبكات الافتراضية؛ وعليه تتيح الأدوات التكنولوجية الحديثة الوصول المجاني والشفاف إلي جميع المعارف المتاحة ومن ثم توسيع نطاق الأعمال التجارية وتوفير الوقت والمال ، كما أن إضافة الطابع الرقمي كان سبباً في عرقلة المخاطر المعرفية كالأخبار المزيفة والبيانات غير المؤكدة والضبابية.

- إدارة بيئة الأعمال الرقمية: هي بيئة افتراضية يستخدم فيها كمبيوتر واحد أو أكثر؛ لتسجيل معلومات الأعمال وحفظها وتفصيل تفاعل الفرد، ويمكن القيام بذلك من خلال البيئة الاجتماعية الرقمية مثل مواقع الشبكات الاجتماعية.

تعتمد محاور ادارة بيئة الأعمال الرقمية علي: سهولة ممارسة الأعمال الرقمية للمنافسة في سوق العمل، تشجيع الأفراد علي استخدام التكنولوجيا الرقمية وتطويرها، وتنظيم طرق الدفع



التكنولوجيا بطريقة إيجابية: من خلال تعليم الشباب كيفية استخدام التكنولوجيا بطريقة إيجابية وفعالة في تحسين أداء الأعمال وتحقيق الأهداف الشخصية - تحفيز المسؤولية الاجتماعية: حيث يعتبر الشباب الرقميين جزءاً من مجتمع يعمل على تحسينه باستخدام التكنولوجيا.

- الجلسة السادسة: "المهارات الناعمة ومقوماتها لتحقيق الريادة الرقمية"

- الأهداف المعرفية: حتى يتعرف الشباب الجامعي على: الأساليب التي يعتمد عليها رواد الأعمال الرقميين في أعمالهم، مهارات ريادة الأعمال الرقمية، الآثار الاقتصادية والاجتماعية للتوسع في ريادة الأعمال الرقمية.

- الأهداف المهارية: كي يستطيع الشباب الجامعي أن: يطبق خطوات إنشاء مشروع ريادي رقمي ناجح قادر على المنافسة في سوق العمل، يحاكي بعض تطبيقات ريادة الأعمال الرقمية الناجحة في سوق العمل المحيط به، يتبع الأسلوب المناسبة له عند إنشاء مشروع ريادي رقمي.

- الأهداف الوجدانية: من أجل أن يحقق الشباب الجامعي ما يلي: تعديل اتجاهه نحو الأساليب التي يعتمدها رواد الأعمال الرقميين في أعمالهم، يبدي استعداده للتعرف على الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن التوسع في ريادة الأعمال الرقمية، تشجيع على اكتساب بعض مهارات ريادة الأعمال الرقمية.

- عناصر الجلسة: الأساليب التي يعتمد عليها رواد الأعمال الرقميين في أعمالهم بمقومات المهارات الناعمة. خطوات إنشاء مشروع ريادي رقمي - مهارات ريادة الأعمال الرقمية- بعض تطبيقات ريادة الأعمال الرقمية الناجحة- طرق توعية الشباب الجامعي بالريادة الرقمية.

محتوي الجلسة

- الأساليب التي يعتمد عليها رواد الأعمال الرقميين في أعمالهم بمقومات المهارات الناعمة:

- التسويق الرقمي: ويتضمن التسويق من خلال الوسائل الرقمية كمنصات التواصل الاجتماعي، ويتميز بإنشاء علاقات جيدة مع العملاء عبر متابعة إدارة علاقات العملاء بدقة. - المنتجات الرقمية: تتضمن أي سلع وخدمات في شكل رقمي. الخدمات الرقمية: زاد الحاجة إلي الخدمات الرقمية مؤخراً لذا من الضروري أن يعرف كل رائد أعمال رقمي أن الخدمة المقدمة يجب أن تتناسب مع السعر المقابل لها؛ حتى تزداد مصداقيته في سوق العمل- التوزيع الرقمي: ويشمل توصيل المنتجات بالوسائل الرقمية بدلاً

توفير حلول رقمية للمشكلات التي تواجهه بكفاءة وفاعلية لتأمين التواصل بين رائد الأعمال الرقمي والسوق والموارد المتاحة وربطها ببيئة افتراضية. ومن بعض خصائصها الفهم العميق للتكنولوجيا لتحسين العمليات وتحقيق الأهداف الإستراتيجية، القدرة على اتخاذ قرارات استناداً إلى البيانات ويتسم القادة الرقميون بالقدرة على جمع وتحليل البيانات بفعالية واستخدامها لاتخاذ قرارات مستندة إلى الأدلة والتحليل الذكي. المرونة والتكيف: تشمل القيادة الرقمية المرونة والقدرة على التواصل الرقمي عبر وسائل التواصل الرقمية، ووسائل التواصل الاجتماعي، والمنصات الرقمية الأخرى وتحفيز الابتكار ويخلقون بيئة تحفيزية تشجع على تقديم الأفكار الجديدة والتجارب، التوجيه الرقمي لتوجيه وتحفيز الفرق؛ بما في ذلك استخدام الأدوات والتطبيقات الرقمية لتحقيق الأهداف المحددة. - التحليل التنبؤي: يستفيد القادة الرقميون من التحليل التنبؤي لفهم اتجاهات السوق والتنبؤ بالتحويلات المستقبلية وضبط استراتيجياتهم وخططهم بناءً على ذلك. تشجيع على التعاون الرقمي: يشجع القادة الرقميون على التعاون الرقمي بين الفرق والأفراد، سواء كان ذلك عبر البريد الإلكتروني، أدوات المشاركة عبر الإنترنت، أو تطبيقات العمل التشاركية. - القدرة على تحفيز التغيير: يتمتع القادة الرقميون بالقدرة على تحفيز وإدارة عمليات التغيير الرقمي بكفاءة، مع التركيز على الاستفادة القصوى من التحويلات التكنولوجية. - ثقافة ريادة الأعمال الرقمية:

هي البيئة التي يتأثر فيها الأفراد ويحفزون للتعبير عن أفكارهم ومنتجاتهم المبتكرة وتطوير روح المبادرة والابتكار عن طريق التفكير خارج الصندوق وتوليد أفكار جديدة؛ يمكن تحقيق ذلك من خلال ورش العمل، وجلسات التفكير الإبداعي، وتحفيز التبادل الحر للأفكار. - تقديم التدريب وورش العمل: عن طريق توفير فرص التدريب وورش العمل حول التكنولوجيا والابتكار الرقمي، سواء كانت في مجال البرمجة، تحليل البيانات، أو استخدام التطبيقات والأدوات الرقمية. - توفير الموارد الرقمية: وتسهيل إمكانيات الوصول إليها مثل الكورسات عبر الإنترنت، المقالات، والأدوات التقنية لدعم التعلم الذاتي وتطوير المهارات. التشجيع على التعاون: عن طريق بتعزيز ثقافة التعاون والعمل الجماعي عبر الوسائل الرقمية ويمكن استخدام الأدوات المشتركة عبر الإنترنت لتسهيل التواصل وتبادل المعرفة. تحفيز روح ريادة الأعمال: من خلال تقديم مساحة لتطوير الأفكار الريادية وتوفير موارد للأفراد الذين يسعون لتحويل أفكارهم إلى مشاريع عمل ناجحة - استخدام

من الوسائل التقليدية، مما يوفر فرص جديدة ومبتكرة لتوزيع المنتجات التقليدية رقمياً.

- خطوات إنشاء مشروع ريادي رقمي: تحديد فرص العمل: وهي الخطوة الأساسية في ريادة الأعمال، فالتقنيات الرقمية الجديدة تساعد في اكتشاف وتحديد الفرص وتقديم حلول مبتكرة لتطوير المشاريع. - ظهور فكرة العمل: يجب التركيز علي أن تكون فكرة المشروع مبتكرة وتهدف للربح وتخدم المجتمع. - تحليل احتياجات السوق: من خلال دراسة احتياجات العملاء المحتملين ومشكلاتهم وتطلعاتهم الاستهلاكية، مما يساعد في خطة الدعاية والتسويق للمنتج المقدم، كما يجب دراسة التحديات والعقبات التي يمكن أن تواجه المشروع وتجهيز حلول فعالة لتفادي أكبر قدر من الحسائر- الخطة: التي يجب الإلتزام بها أثناء تنفيذ المشروع وتتضمن دراسة السوق وكيفية تسويق المنتج وكيفية إدارة رأس المال والإيرادات وطرق تمويل المشروع. - التمويل: وتختلف طرق التمويل وفقاً لظروف وسياق المشروع؛ فهناك العديد من الجهات التي تقوم بتمويل هذه المشاريع كالبنوك وبعض المؤسسات الخاصة وحاضنات المشاريع والمستثمرين كمشارك في المشروع - الخبرة: يجب الاستعانة ببعض المساعدين الاستشاريين. - التنفيذ: وهي المرحلة الأخيرة في خطة تطوير المشروع الرقمي ويتطلب الكثير من الشجاعة والمخاطرة.

- مهارات ريادة الأعمال الرقمية: هي المهارات الناعمة والتكنولوجية والريادية التي يمكن تطويرها لاستدامة الأعمال الرقمية، وتشتمل علي مهارة ريادة المشاريع كالمجازفة والقدرة علي التكيف والتفكير الناقد والمهارات الرقمية كتحليل البيانات والحوسبة والوسائط الاجتماعية والتسويق الرقمي وتصميم مواقع الويب.

- مهارات التواصل الرقمي: الاتصال أهم مهارات رائد الأعمال الرقمي، فالقدرة علي التواصل علي المستوي الشخصي والمهني عبر القنوات الالكترونية كالبريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي يوفر الكثير من الوقت والجهد. - مهارة انشاء متجر إلكتروني: وهي صفحة خاصة بالمنتج تحتوي علي جميع المعلومات الهامة للمشتري، والتأكد من ان الخصائص الرئيسية للمنتج مشروحة علي المتجر الإلكتروني، ومن التطبيقات التي يمكن من خلالها اعداد صفحة إلكترونية تطبيق Google My Business. - التسويق الرقمي: هو استخدام التقنيات الرقمية لتسويق منتج أو خدمة، ويمثل نقلة نوعية في تسويق المنتجات، وتتعدد طرق التسويق الرقمي لتشمل التسويق عبر البريد الإلكتروني والتسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي وفيديوهات

التسويق الإلكتروني والإعلانات الرقمية. - مهارة تحليل السوق (تتبع وتحليل البيانات): البيانات هي جوهر استراتيجيات الأعمال الحديثة فهي تستخدم لتحديد استراتيجية التسعير وتوقع الطلب وقياس فعالية السوق، وتمكن استخدام تطبيق Google Analytic للحصول علي المعلومات التي تحتاج إليها للتسويق الإلكتروني.

- المهارات المطلوبة لرائد الأعمال الرقمي: . المهارات الشخصية (الناعمة) تشمل القيادة والتواصل والعمل الجماعي والتركيز علي العميل - المهارات الرقمية الأساسية: تشمل البحث والتواصل واستخدام المنصات الإلكترونية والخدمات المالية الرقمية - المهارات الرقمية متوسطة المستوى: تشمل تصميم الرسوم البيانية الرقمية والتسويق والنشر الإلكتروني وإدارة وسائل التواصل الاجتماعي- المهارات الرقمية المتقدمة: تتضمن المهارات اللازمة لإنشاء وإدارة واختبار وتحليل تقنية المعلومات والاتصالات كالبرمجة وتطوير البرامج والتطبيقات وإدارة الشبكات وانترنت الأشياء والأمن الإلكتروني.

- بعض تطبيقات ريادة الأعمال الرقمية الناجحة: في قطاع المواصلات: تُعد شركة أوبر وكريم من الشركات الرقمية، فهي لا تمتلك أي سيارة ولكنها تعمل في كل العالم وتحقق أرباحاً ضخمة. في مجال حجز التذاكر ومكاتب السياحة والسفر: اجتاحت شركة Booking و Airbnb مجال أعمال شركات أخري وسبب خسائر كبيرة لها؛ في حين أنها لا تمتلك غرفة واحدة. في مجال التجارة الإلكترونية: موقع Alibaba و talabat.com و souq.com أشهر المتاجر بالعالم ولا يمتلك أي مخزن، وطلبات- كوم وسوق. كوم- وهناك العديد من المشروعات الرقمية التي يمكن للشباب تنفيذها مثل: إدارة حسابات مواقع التواصل الاجتماعي: عن طريق استغلال منصات التواصل الاجتماعي في الوصول لعملائها والتسويق لخدماتها. خدمات كتابة المحتوى: يمكن تقديم خدمات كتابة المحتوى للشركات والأفراد الذين يحتاجون إلى محتوى جودة عالية لمواقعهم أو مدوناتهم.

- طرق توعية الشباب الجامعي بالريادة الرقمية: التعليم عن بُعد: يمكن استخدام التعليم عن بُعد لدعم قيم المواطنة الرقمية للشباب الجامعي، ويمكن قياس قدرة التعليم عن بُعد في دعم السلوك الرقمي للشباب الجامعي، وقدرته في دعم المسؤولية الرقمية للشباب الجامعي، وقدرته في تحقيق الأمان الرقمي للشباب الجامعي. البرامج التعليمية: يجب تضمين برامج التعليم عن بُعد أنشطة تدعم قيم المواطنة الرقمية لدي الشباب الجامعي . وتكرس جهود

إلى الشباب الجامعي بسهولة ووضوح وتشمل المحاضرات المدعمة بالبوربوينت والتي تعتمد على إعداد المادة العلمية وتنظيمها بطريقة مناسبة. والإرشاد التعاوني ويعتمد على التعاون بين الشباب الجامعي سواء في الأنشطة أو المواقف المطروحة أو المحتوي العلمي. والمناقشة والحوار وفيها يسمح بالنقاش وإثارة التساؤلات مما يحقق نتائج مشرفة في تحقيق الأهداف. واستخدام العصف الذهني من خلال أمثلة توضيحية من واقع الحياة العملية. والمحاضرة المدعمة بالكتيب الإلكتروني، وأسلوب حل المشكلات- واستخدام الفيديوهات التي تخدم البرنامج كعرض فيديوهات توضيحية (فيلم قصير) لمفهوم المهارات الناعمة وآثارها الإيجابية على الشباب.

وسرد القصص ومحاكاة للمواقف الحياتية واستخدامات المهارات الناعمة.

- الأنشطة: ارسال لينكات عبر جروب الواتس اب للشباب تحتوي على فيديوهات لبعض المشاريع الرقمية البسيطة وأمثلة لأزمات تعرض لها أصحاب المشاريع من الشباب وكيفية التصرف تجاهها من خلال اكتسابهم للمهارات الناعمة لكي تساعدهم في كسر حاجز الخوف من القدم نحو أن يكون منتجاً؛ عمل مجموعات لتقديم الحلول والبدائل المتاحة، واختيار أحسن الحلول وتقديمها كإرشادات تدون وتعمم عليهم، يتبادل المتدربين من الشباب القاء الأسئلة على بعضهم البعض حول كيفية تعامل كل منهم مع المواقف التكنولوجية أثناء البحث عن عمل رقمي، يقوم كل متدرب من أصحاب التجارب الناجحة بسرد المواقف الإيجابية التي واجهته أثناء محاولة عمل مشروع عبر مواقع شبكات التواصل والإنترنت مواقع/ صفحات/ تسويق/ محتوى هادف؛ عرض مواقف توضيحية لبعض المهارات الناعمة التي يمتلكها الشاب والمواقف الطارئة وكيفية التعامل معها؛ يعرض كل متدرب من عينة البحث الأسلوب الذي يتبعه عند التعامل الرقمي ثم المناقشة الجماعية حول أهم الإرشادات الواجب الأخذ بها عند التعامل رقمياً.

المحتوى العلمي لجلسات البرنامج: يتضمن الأهداف التعليمية، واستراتيجيات التدريس، والوسائل الإرشادية كما يتضح في جدول (11).

ومصادر مختلفة لتحقيق الأمان الرقمي للشباب الجامعي. التوعية بالثقافة الرقمية: يجب زيادة وعي الشباب بالثقافة الرقمية وأهمية استخدام التكنولوجيا. يجب أن يكون لديهم فهم جيد للتجارة الرقمية والثقافة الرقمية واللياقة الرقمية. التدريب وورش العمل: يجب تنظيم دورات تدريبية وورش عمل حول مفهوم المواطنة الرقمية وأهمية استخدام التكنولوجيا بطرق آمنة وفعالة - التطبيقات العملية: يجب تشجيع الطلاب على المشاركة في المشاريع التكنولوجية أو المسابقات التي تتطلب استخدام التكنولوجيا، مثل تطوير التطبيقات أو إدارة المواقع. الإرشاد: يجب توفير إرشاد من قبل المحترفين في مجال التكنولوجيا لتوجيه والهام الطلاب. التحديات والألعاب التفاعلية: يستخدم التحديات والألعاب التفاعلية لزيادة فهم وإثارة اهتمام الطلاب في المواضيع المتصلة بالتكنولوجيا- التواصل مع المجتمع: يستخدم التفاعل مع المجتمع، مثلاً من خلال المشاركات على وسائل التواصل الاجتماعي أو إنشاء محتوى رقمي، لزيادة فهم وإثارة اهتمام الطلاب في المواضيع المتصلة بالتكنولوجيا. استخدام منصات التواصل: استخدام منصات التواصل من خلال مشاركة المحتوى على وسائل التواصل الاجتماعي أو إنشاء محتوى رقمي لزيادة الوعي حول الريادة الرقمية. التعلم من خلال التجربة تشجيع الشباب الجامعي على تجربة استخدام التكنولوجيا بأنفسهم وتعلم من خلال التجربة.

- الجلسة السابعة: - عنوان الجلسة: "الختامية"

محتوى الجلسة: "مراجعة النقاط الهامة في البرنامج" "التطبيق البعدي"، إرشادات عامة لأهمية اكتساب المهارة الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل وانعكاسة على الريادة الرقمية. تقييم البرنامج الإرشادي وذلك من خلال التطبيق البعدي للاستبيان. شكر المتدربين على تعاونهم ومشاركتهم في البرنامج مع الباحثات) - الأساليب والوسائل والاستراتيجيات المستخدمة في تنفيذ البرنامج الإرشادي:

-الأساليب: المقصود بها كل ما تم استخدامه من أجهزة وأدوات ومواد تعليمية بهدف نقل وتوصيل المعلومات والمعارف والمهارات

## جدول (11) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي لتنمية وعي شباب الجامعة بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والريادة الرقمية

393

الجلسة وعنوانها	الأهداف التعليمية: في نهاية الجلسة يكون المتدرب قادراً على أن	الوسائل التعليمية والإرشادية واستراتيجيات التدريس	التقييم المرحلي المدى الزمني
الجلسة الأولى التعريفية الجلسة (التعارف) بين الباحثات والشباب (مفهوم المهارات الناعمة/ الاستعداد لسوق العمل) - تطبيق الاختبار القبلي من خلال إجابة الشباب على عبارات الاستبيان - التعريف بأهداف البرنامج وأهميته	أولاً: الأهداف المعرفية: يحدد الأهداف العامة للبرنامج يستخلص أهمية البرنامج يستعرض آلية العمل في الجلسات يكتسب معارف عن المهارات الناعمة وأهميتها في الحصول علي وظيفه مناسبة. يذكر مفهوم المهارات الناعمة يشرح أهداف وخصائص المهارات الناعمة. ثانياً: الأهداف مهارية: يقترح أهمية اكتساب المهارات الناعمة لسوق العمل.	أولاً: والوسائل الإرشادية - المناقشة الجماعية والحوار من خلال العمل بجماعات. -العصف الذهني. -عرض فيديوها توضيحية (فيلم قصير) لمفهوم المهارات الناعمة، آثارها الإيجابية على استعداد الشباب لسوق العمل. الأنشطة - التعارف - التطبيق القبلي للاستبيان - يسرد كل شاب عن مهارت الناعمة التي يمتلكها وأهميتها في حياته اليومية.	- المناقشة الحرة تم تطبيق والحوار المفتوح الجلسة يوم الأحد الموافق 202/11/19 وأفراد عينة 3 البحث حول 3 على مدار 90/ دقيقة والهدف المرجو يتخللها 15دقيقة منه. - مدى الاستفادة استراحة التي حصلوا عليها من الجلسة.
الجلسة الثانية عنوان الجلسة (نظرة عامة عن المهارات الناعمة) - توضيح مفهوم المهارات الناعمة.	أولاً: الأهداف المعرفية: يستخلص مفهوم المهارات الناعمة. يذكر أهمية اكتساب المهارات الناعمة استعداداً لسوق العمل. يعدد الاختلافات بين المهارات الصلبة والمهارات الناعمة. يدرك خصائص المهارات الناعمة. ثانياً: الأهداف مهارية: يستخدم مفهوم المهارات الناعمة كمرجع له. يميز بين المهارات الناعمة والمهارات الصلبة. يستنتج كيف يمكن قياس التطور في اكتساب المهارات الناعمة. يصنف أمثلة للمهارات الناعمة والمهارات الصلبة. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يبدى الاهتمام بالمشاركة في جلسات البرنامج الإرشادي. يثير نقاط جديدة حول عناصر المهارات الناعمة وفقاً لرأيه.	أولاً: الطرق والوسائل الإرشادية - المناقشة الجماعية -العصف الذهني واثارة التساؤلات المختلفة - عرض أمثلة توضيحية لبعض المهارات الصلبة والمهارات الناعمة. - تطبيق خصائص المهارات الناعمة في بعض المواقف المطروحة. ثانياً: الأنشطة - يعرض كل متدرب من عينة البحث المهارات الناعمة والصلبة التي يمتلكها ثم المناقشة الجماعية حول أهم أهمية هذه المهارات لسوق العمل. - يعرض المتدربين الذين يمتلكون بعض المهارات الناعمة والآثار الإيجابية التي عادت عليهم من اكتسابها في حياتهم العملية والمهنية.	المناقشة الحرة بين الباحثات وأفراد عينة تم تطبيق البحث حول موضوع الجلسة الأربعة وتقييم مدى الاستفادة منها 2023/1 من خلال طرح عدة أسئلة: 90/ دقيقة يتخللها س1:المالمقصود بالمهارات الناعمة؟ س2:اسرد خصائص المهارات الناعمة؟ س3:ماهى أهمية المهارات الناعمة؟ س4:اشرح الفرق بين المهارات الناعمة والعملية والمهنية.
الجلسة الثالثة عنوان الجلسة (نظرة عامة عن المهارات الناعمة) - توضيح مفهوم المهارات الناعمة.	أولاً: الأهداف المعرفية: يستخلص مفهوم المهارات الناعمة. يذكر أهمية اكتساب المهارات الناعمة استعداداً لسوق العمل. يعدد الاختلافات بين المهارات الصلبة والمهارات الناعمة. يدرك خصائص المهارات الناعمة. ثانياً: الأهداف مهارية: يستخدم مفهوم المهارات الناعمة كمرجع له. يميز بين المهارات الناعمة والمهارات الصلبة. يستنتج كيف يمكن قياس التطور في اكتساب المهارات الناعمة. يصنف أمثلة للمهارات الناعمة والمهارات الصلبة. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يبدى الاهتمام بالمشاركة في جلسات البرنامج الإرشادي. يثير نقاط جديدة حول عناصر المهارات الناعمة وفقاً لرأيه.	أولاً: الطرق والوسائل الإرشادية - المناقشة الجماعية -العصف الذهني واثارة التساؤلات المختلفة - عرض أمثلة توضيحية لبعض المهارات الصلبة والمهارات الناعمة. - تطبيق خصائص المهارات الناعمة في بعض المواقف المطروحة. ثانياً: الأنشطة - يعرض كل متدرب من عينة البحث المهارات الناعمة والصلبة التي يمتلكها ثم المناقشة الجماعية حول أهم أهمية هذه المهارات لسوق العمل. - يعرض المتدربين الذين يمتلكون بعض المهارات الناعمة والآثار الإيجابية التي عادت عليهم من اكتسابها في حياتهم العملية والمهنية.	المناقشة الحرة بين الباحثات وأفراد عينة تم تطبيق البحث حول موضوع الجلسة الأربعة وتقييم مدى الاستفادة منها 2023/1 من خلال طرح عدة أسئلة: 90/ دقيقة يتخللها س1:المالمقصود بالمهارات الناعمة؟ س2:اسرد خصائص المهارات الناعمة؟ س3:ماهى أهمية المهارات الناعمة؟ س4:اشرح الفرق بين المهارات الناعمة والعملية والمهنية.

الجلسة وعنوانها	الأهداف التعليمية: في نهاية الجلسة يكون المتدرب قادراً على أن	الوسائل التعليمية والإرشادية واستراتيجيات التدريس	التقييم المرحلي المدى الزمني
الجلسة الثالثة (مجالات المهارات الناعمة)	يقدر أهمية اكتساب المهارات الناعمة استعداداً لسوق العمل. أولاً: الأهداف المعرفية: يذكر مفهوم مهارة التفكير الناقد. يحدد مهارات التفكير الناقد. يحدد المبادئ العامة لمهارة التشبيك. يستنبط أهمية مهارة التشبيك في الحصول علي وظيفة. يدرك أنماط الدافعية للإنجاز. يذكر مفهوم العمل ضمن فريق. يوضح العوامل المؤثرة علي صناعة الفريق. يذكر سمات المفوض الذكي. ثانياً: الأهداف المهارية: يستنتج مفهوم التفكير الناقد. يطبق مراحل اكتساب المهارات الناعمة المختلفة في مواقف مطروحة. يكتشف سمات المفوض الذكي. يمارس مهارة العمل ضمن فريق أثناء تطبيق الجلسات. يعرض خصائص المفكر الناقد. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يبدى الاهتمام بالمشاركة في جلسات البرنامج الإرشادي . تعديل اتجاهه ايجابياً نحو اكتساب مهارة التفكير الناقد- يشارك بإيجابية عند تطبيق بعض المهارات الناعمة لحل بعض المواقف المقترحة. يبدى استعداده لاكتساب المهارات الناعمة كمدخل للاستعداد لسوق العمل. يتحمس إلى معرفة نتائج اكتساب المهارات الناعمة استعداداً للمنافسة في سوق العمل.	أولاً: الطرق والوسائل الارشادية - المناقشة الجماعية باللقاء الفعلي / جروب الوتساب لعرض الأسئلة - العصف الذهني واثارة التساؤلات المختلفة -أسلوب حل المشكلات الأنشطة -يعرض كل متدرب النقاط المهمة التي تساعده في اكتساب وتطوير مهاراته الناعمة استعداداً للمنافسة في سوق العمل. -يتبادل المتدربين من الشباب لقاء الأسئلة على بعضهم البعض حول مجالات المهارات الناعمة وأهميتها في الحصول علي الوظائف. -عرض مواقف توضيحية لبعض المهارات الناعمة التي يمتلكها والمواقف الطارئة وكيفية التعامل معها	الناعمة والصلبة؟ من خلال المناقشة الحرة بين الباحثات تم تطبيق الجلسة يوم الأحد الموافق 1/26/2023 وتقييم مدى الاستفادة منها على مدار 90/ دقيقة يتخللها عدة أسئلة: س1: ما مجالات المهارات الناعمة؟ س2: يتسم المفوض الذكي ب..... و..... و..... س3: تصنف مهارة التفكير الناقد إلي..... و..... و.....
الجلسة الرابعة عنوان الجلسة (نظرة عامة عن الريادة الرقمية ) -مفهوم الريادة الرقمية. - الفرق بين الريادة الرقمية والتقليدية. - أهداف الريادة الرقمية. - أهداف الريادة الرقمية. - أهمية الريادة الرقمية.	-أولاً: الأهداف المعرفية: يوضح المقصود بالريادة الرقمية. يذكر الفرق بين ريادة الأعمال الرقمية والتقليدية. يحدد أهداف الريادة الرقمية. يعدد مميزات الريادة الرقمية. ثانياً: الأهداف المهارية: يواجه التحديات المختلفة لريادة الأعمال الرقمية بفاعلية وكفاءة. يشترك في الدورات وورش العمل لتنمية المهارات الريادية في سوق العمل المستقبلي. يفرق بين ريادة الأعمال الرقمية والتقليدية. ثالثاً: الأهداف الوجدانية:	أولاً: الطرق والوسائل الارشادية -المناقشة الجماعية عبر اللقاء الفعلي. - العصف الذهني واثارة التساؤلات المختلفة - أسلوب حل المشكلات - ارسال لينكات عبر جروب الواتساب للشباب يحتوى على فيديوهات لبعض الأعمال التقليدية وكيفية تحويلها لأعمال رقمية تزيد من الناتج القومي للمجتمع. ثانياً: الأنشطة:	- من خلال المناقشة الحرة بين الباحثات تم تطبيق الجلسة يوم الأربعاء الموافق 202/11/29 من خلال طرح 3 أسئلة: س1: ما أهمية تطبيق الريادة الرقمية؟



الجلسة وعنوانها	الأهداف التعليمية: في نهاية الجلسة يكون المتدرب قادراً على أن	الوسائل التعليمية والإرشادية واستراتيجيات التدريس	التقييم المرحلي المدى الزمني
- مميزات الريادة الرقمية. - تحديات ريادة الأعمال الرقمية. - العوامل المؤثرة على الريادة الأعمال الرقمية.	تعديل اتجاهه ايجابياً نحو ريادة الأعمال الرقمية. يشارك بإيجابية في توضيح العوامل المؤثرة على الريادة الرقمية. يبدي استعداده للتعرف على مميزات ريادة الأعمال الرقمية. يدون آراءه حول العوامل التي تؤثر على ريادة الأعمال الرقمية.	- يقوم كل متدرب بطرح فكرة لمشروع ريادي رقمي مع توضيح أهميته والعوامل التي تؤثر عليها وكيفية التغلب على التحديات التي تواجهه للحفاظ على المنافسة في سوق العمل. ثم في نهاية الجلسة فتح باب المناقشة مع الشباب لمناقشة مميزات ريادة الأعمال الرقمية وكيفية التوافق مع احتياجات سوق العمل. - يعرض كل متدرب من عينة البحث الأسلوب الذي يتبعه عند التعامل الرقمي ثم المناقشة الجماعية حول أهم الإرشادات الواجب الأخذ بها عند التعامل رقمياً.	س2: ما 15دقيقة المقصود بالريادة استراحة الرقمية؟ س3: تتميز الريادة الرقمية ب..... و..... س4: تتمثل تحديات الريادة الرقمية في..... و.....
الجلسة الخامسة (ركائز ريادة الأعمال الرقمية)	-أولاً: الأهداف المعرفية: يوضح مفهوم إدارة المعرفة الرقمية. يسرد محاور إدارة المعرفة الرقمية. يعدد محاور إدارة بيئة الأعمال الرقمية. يدرك أهمية القيادة الإلكترونية لرائد الأعمال الرقمي. ثانياً: الأهداف المهارية: يطبق ركائز ريادة الأعمال الرقمية في مجال عمله. يستخدم التكنولوجيا في نشر ثقافة ريادة الأعمال الرقمية. يستبعد التكنولوجيا الهامشية التي يمكن الاستغناء عنها.	أولاً: الطرق والوسائل الارشادية -المناقشة الجماعية -العصف الذهني واثارة التساؤلات المختلفة - سرد القصص -أسلوب حل المشكلات	من خلال المناقشة الحرة بين الباحثات تم تطبيق أفراد عينة الجلسة يوم الأحد الموافق 2023/12/3م وتقييم مدى الاستفادة منها 90 دقيقة/ يتخللها عدة أسئلة: 15دقيقة س1:ما الركائز الأساسية لريادة الأعمال الرقمية؟ س2: ماذا تعرف عن إدارة المعرفة الرقمية؟ س3: تتطلب إدارة بيئة الأعمال الرقمية..... و..... س4: من بعض طرق التمويل التي يمكن أن يستخدمها رائد الأعمال الرقمي و..... و.....
- إدارة بيئة الأعمال الرقمية أ- المفهوم. ب-محاور إدارة بيئة الأعمال الرقمية. - التمويل وتعزيز الاستثمار أ- بعض طرق التمويل التي يستخدمها رواد الأعمال الرقميةين. -القيادة الإلكترونية: -ثقافة ريادة الأعمال الرقمية.	يمتلك الوعي الكافي بالتكنولوجيا الذي يسمح له بتحديد التقنيات الرقمية والإلكترونية الجديدة لعمل مشروعات رقمية مبتكرة . ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يبدي اهتمامه بمعرفة ركائز ريادة الأعمال الرقمية يهتم باكتشاف بعض طرق تمويل التي يستخدمها رواد الأعمال الرقميةين لتعزيز أعمالهم الرقمية. يتفاعل بإيجابية مع الباحثات أثناء الجلسة. يهتم بمناقشة ثقافة ريادة الأعمال الرقمية مع الآخرين.	ثانيا : الأنشطة -يعرض كل متدرب معلوماته عن ريادة الأعمال الرقمية وكيفية الاستفادة منها ليكون رائد أعمال رقمي مميز. - يعرض كل متدرب العوامل التي تجعله قادر على أن يكون قائد ناجح في عمله الرقمي. -عمل مجموعات لاقتراح بعض طرق التمويل التي يمكن استخدامها لتطوير مشروعه الرقمي. - يتبادل المتدربين من الشباب القاء الأسئلة على بعضهم البعض حول كيفية تعامل كل منهم مع المواقف التكنولوجية اثناء البحث عن عمل رقمي.	من خلال المناقشة الحرة
الجلسة السادسة عنوان الجلسة	أولاً: الأهداف المعرفية: يعي مهارات ريادة الأعمال الرقمية.	أولاً: الوسائل والطرق الارشادية -المناقشة الجماعية	من خلال المناقشة الحرة

الجلسة وعنوانها	الأهداف التعليمية: في نهاية الجلسة يكون المتدرب قادراً على أن	الوسائل التعليمية والإرشادية واستراتيجيات التدريس	التقييم المرحلي المدى الزمني
(المهارات الناعمة ومقوماتها لتحقيق الريادة الرقمية)	يعد الأساليب التي يعتمد عليها رواد الأعمال الرقميين في أعمالهم. يدرك الأثار الاقتصادية والاجتماعية للتوسع في ريادة الأعمال الرقمية. ثانياً: الأهداف المهارية: يطبق خطوات إنشاء مشروع ريادي رقمي بداية من ظهور الفكرة إلي مرحلة التنفيذ. يتابع الأساليب التي تناسبه في عمله الرقمي . يطور مهارة التواصل الرقمي عبر القنوات الإلكترونية. يستنبط أمثلة لبعض تطبيقات ريادة الأعمال الرقمية الناجحة. يستخدم طرق التعليم عن بعد والتحديات والألعاب التفاعلية والتواصل الاجتماعي في نشر الوعي بالريادة الرقمية مع الآخرين. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يتحمس للمشاركة بأبداء آراءه حول موضوع الجلسة. يبدى اهتمام بالتعرف على خطوات إنشاء مشروع ريادي رقمي. يقدر أهمية مهارات ريادة الأعمال الرقمية. يستنتج المهارات المطلوبة لرائد الأعمال الرقمي.	-العصف الذهني واثارة التساؤلات المختلفة - سرد القصص والمحاكاة لمشروعات رقمية. - أسلوب حل المشكلات - ارسال لينكات عبر جروب الواتس اب للشباب تحتوى على فيديوهات لبعض المشاريع الرقمية البسيطة وأمثلة لأزمات س:1:أكمل ما تعرض لها أصحاب المشاريع من يأتي: الشباب وكيفية التصرف تجاهها - ما الأساليب التي يعتمد عليها الناعمة لكي تساعدهم في كسر حاجز الخوف في القدوم نحو أن يكون منتجاً. ثانيا : الأنشطة يقوم كل متدرب بالتبادل مع زميله بإلقاء سؤال حول موضوع الجلسة ويتم مناقشة الأسئلة وإجاباتها واستخلاص أهم الحلول التي تساعدهم ليكونوا رواد أعمال رقميين ناجحين قادرين علي المنافسة في سوق العمل. -عمل مجموعات لشرح كيف نستخدم الطرق المختلفة للتوعية بالريادة الرقمية من خلال تحليل بعض تطبيقات ريادة الأعمال الرقمية الناجحة. - يقوم كل متدرب من أصحاب التجارب الناجحة بسرد المواقف الإيجابية التي واجهته أثناء محاولة عمل مشروع عبر مواقع شبكات التواصل والإنترنت مواقع/صفحات/ تسويق/ محتوى هادف.	بين الباحثات وأفراد عينة تم تطبيق البحث حول موضوع الجلسة الأربعاء الموافق 12/6/2023م على مدار 90 دقيقة / يتخللها 15 استراحة
الجلسة السابعة الختامية	أولاً: الأهداف المعرفية: يعدد الفوائد العائدة من تطبيق البرنامج والاشترك في جلساته. يذكر مدى فاعلية البرنامج بالنسبة له في تعزيز المفاهيم المختلفة للمهارات الناعمة والريادة الرقمية. يحدد مردود البرنامج على تحسين الخلفية المعرفية بأهمية اتساب المهارات الناعمة ودورها الإيجابي في زيادة الوعي بالريادة الرقمية. يدرك أهمية المهارات الناعمة وآثارها الإيجابية على الشباب.	المناقشة الجماعية	سوف يتم تقييم البرنامج ككل من خلال التطبيق البعدي للاستبيان الموافق 1/10/2023/2 على مدار 90 دقيقة استراحة

الجلسة وعنوانها	الأهداف التعليمية: في نهاية الجلسة يكون المتدرب قادراً على أن	الوسائل التعليمية والإرشادية واستراتيجيات التدريس	التقييم المرحلي المدى الزمني
- تقييم البرنامج الإرشادي وذلك من خلال التطبيق البعدي للاستبيان	ثانياً: الأهداف المهارية : يناقش الباحثات فيما تم عرضه من مفاهيم المهارات الناعمة وأثارها الإيجابية علي المنافسه في سوق العمل. يميز بين الاستبيان القبلي والبعدي من حيث الخبرات المكتسبة. يمارس خطوات انشاء مشروع ريادة رقمي ناجح. يشارك بورش عمل ودروات وندوات عن القيم الرقمية.		
- شكر المتدربين على تعاونهم ومشاركتهم في البرنامج مع الباحثات)	ثالثاً: الأهداف الوجدانية: يقدر أهمية البرنامج في مساعدته للوصول لشاب رقمي لبق قيمي منتج رشيد. يتحسس لإكتساب المهارات الناعمة تأثراً بجلسات البرنامج. يهتم بمناقشة مدى فائدة تطبيق جلسات البرنامج.		

إدارة المنزل بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية وذلك للتعرف على آرائهم في البرنامج من حيث صياغة الأهداف والمحتوى العلمي لكل جلسة والوسائل الإرشادية المستخدمة في كل جلسة وإجراء كل جلسة، وقد اتفق السادة المحكمين على صلاحية البرنامج وإمكانية استخدامه وتطبيقه على عينة البحث، وقد بلغ صدق المحتوى 95% في صورته النهائية.

#### خامساً: المعاملات الإحصائية المستخدمة في البحث:

تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج Spss Ver 22 لاستخراج نتائج البحث، الكشف عن العلاقة بين متغيرات البحث، والتحقق من صحة فروض البحث حيث تم حساب الأعداد، النسب المئوية لكل متغيرات البحث الوصفية، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، حساب معامل ألفا كرونباخ، معامل ارتباط بيرسون وسبيرمان، اختبار (T-Test)، اختبار (F-test)، واختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA، وتم تطبيق اختبار L.S.D. واختبار معامل الإنحدار المتعدد بطريقة Enter.

#### النتائج ومناقشتها:

#### أولاً: وصف خصائص العينة الأساسية:

فيما يلي وصف عينة البحث والتي تم اختيارها من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، وهو ما يوضحه جدول (12):  
- التوزيع النسبي لعينه البحث الأساسية وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية:

#### الصعوبات التي واجهت الباحثات أثناء تطبيق البرنامج:

- الصعوبة في تحديد وقت ثابت للجلسات يناسب جميع أفراد عينة البحث التجريبية من الشباب.
- عدم التزام بعض الطلاب والطالبات بحضور جلسات البرنامج فكان عددهن في بداية التطبيق 40 طالبة وطالبة وفي نهاية التطبيق وصل العدد لـ 22 طالب / طالبة.
- ضيق وقت الطلاب والطالبات لانشغالهم بالمحاضرات.
- كثرة المقاطعات وقد يتطرق الشباب لاستعراض مواقف شخصية.
- ثالثاً: تقييم البرنامج: تعتبر مرحلة هامة للتعرف على فاعلية البرنامج وما أدى من تغيير في مستوى الشباب الجامعي ويشمل: التقييم القبلي: من خلال توزيع الاستبيان القبلي لقياس وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل واستبيان الريادة الرقمية.
- التقييم المرحلي: في نهاية كل جلسة وذلك بعرض مجموعة من الأسئلة والتي توضح مدى الاستيعاب مع تصحيح الأخطاء.
- التقييم البعدي: تم تقييم البرنامج بإعادة تطبيق استبيان المهارات الناعمة بعد الانتهاء من تنفيذ جلسات البرنامج (كقياس بعدي) للمقارنة بين النتائج القبليّة / البعديّة وقياس مدى التحسن جراء تطبيق جلسات البرنامج، بينما تم إعادة تقييم لاستبيان الريادة الرقمية بعد مضي شهرين لدراسة حجم أثر البرنامج المعد.

#### رابعاً: حساب معامل صدق محتوى البرنامج:

للتأكد من صدق محتوى البرنامج تم عرضه في صورته الأولية على (7) من الأساتذة المحكمين أعضاء هيئة التدريس في مجال

الرابعة حيث بلغت نسبتها (18.4%) من إجمالي عينة البحث. تقاربت نسب الشباب الجامعي عينة البحث في متغير الكلية وكانت أعلى نسبة لصالح كلية التجارة بنسبة (18.2%) بينما كانت أقل نسبة لصالح كلية الطفولة المبكرة بنسبة (4.9%). وتعددت اهتمامات الشباب الجامعي في مجال التكنولوجيا وكانت النسبة الأعلى كانت لصالح البرمجة بسببة (31.2%) ويليهما صناعة المحتوى بنسبة (27.1%) ثم التجارة الإلكترونية بنسبة (16.5%) ونال تصميم الويب المرتبة الأخيرة من اهتمامات الشباب الجامعي حيث بلغت نسبته (6.2%)، بينما بلغت نسبة الشباب الجامعي الذين ليس لديهم اهتمامات تكنولوجية (5.4%).

يوضح جدول (12) ما يلي: ما يقرب من ثلثي عينة البحث يقطنون الريف حيث بلغت نسبتهم (61.8%)، في حين انخفضت نسبة الشباب الجامعي عينة البحث الذين يعيشون في الحضر وبلغت نسبتهم (38.2%). كما أن ما يقرب من ثلاث أرباع عينة البحث إناث حيث بلغت نسبتهم (73.7%)، بينما كانت نسبة الذكور (26.3%). وبلغت نسبة التخصص العملي للشباب الجامعي عينة البحث (55.3%)، في حين بلغت نسبة التخصص النظري (44.7%) من إجمالي عينة البحث. واحتلت الفرقة الثالثة أعلى نسبة من عينة البحث حيث بلغت نسبتهم (29.9%)، بينما كانت أقل نسبة لصالح الفرقة

**جدول (12) التوزيع النسبي لعينه البحث الأساسية وفقا للخصائص الاجتماعية والاقتصادية (ن=369)**

البيانات الخاصة بالشباب الجامعي وأسرته			
العدد	%	الجنس	العدد
228	61.8	ذكر	97
141	38.2	أنثى	272
369	100.0	الإجمالي	369
العدد	%	الفرقة	العدد
204	55.3	الأولي	102
165	44.7	الثانية	89
369	100	الثالثة	110
العدد	%	الرابعة	العدد
64	17.3	الإجمالي	369
العدد	%	اهتماماتك التكنولوجية	العدد
58	15.7	البرمجة	115
67	18.2	تصميم الويب	23
61	16.5	التسويق الرقمي	50
64	17.3	صناعة المحتوى	100
369	100	التجارة الرقمية	61
العدد	%	ليس لدي اهتمامات تك	20
36	9.8	الإجمالي	369
العدد	%	الدخل الشهري للأسرة	العدد
333	90.2	أقل من 1500	52
369	100	1500 > 3000	94
4	11.1	متوسط	92
16	44.4	6000 > 4500	67
11	30.6	6000 فأكثر	64
5	13.9	الإجمالي	369
العدد	%	مستوي تعليم الأب	العدد
36	100	مستوى	369
العدد	%	مستوي تعليم الأم	العدد
20	5.4	أبي	16
9	2.4	منخفض	23
20	5.4	متوسط	32
168	45.5	مرتفع	132
144	39.0	تعليم جامعي	153
8	2.2	دراسات عليا	13
369	100	الإجمالي	369

## ثانياً: مستويات أدوات الدراسة:

مستويات وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل: يوضح جدول (13) أن مجموع الغالبية العظمى من الشباب الجامعي عينة البحث يقع مستوي إجمالي الوعي في المستوى المنخفض والمتوسط حيث بلغت نسبتهم (27.6٪، 46.8٪) على التوالي، في حين انخفضت نسبة من لديهم مستوى وعي مرتفع بالمهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل حيث بلغت نسبتهم (25.6٪)، وترى الباحثات مدي إحتياج الشباب الجامعي لبرنامج إرشادي لتعزيز وعيهم بالمهارات الناعمة لتطوير

### جدول (13) التوزيع النسبي للعينة وفقاً لمستويات وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل "ن=369"

الأبعاد	المستويات	الدرجة	العدد	النسبة المئوية	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الترتيب
مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات	منخفض	أقل من 15	74	20.1	23.37	19.21	الخامس
	متوسط	15 لأقل من 21	143	38.8			
	مرتفع	30: 21	152	41.1			
مهارة التشبيك	منخفض	أقل من 15	57	15.4	24.15	19.85	الثالث
	متوسط	15 لأقل من 21	210	56.9			
	مرتفع	30: 21	102	27.7			
مهارة الإنجاز والإحتراف	منخفض	أقل من 15	89	24.1	24.38	20.04	الثاني
	متوسط	15 لأقل من 21	109	29.5			
	مرتفع	30: 21	171	46.3			
مهارة العمل ضمن فريق	منخفض	أقل من 15	87	23.6	26.06	21.42	الأول
	متوسط	15 لأقل من 21	153	41.5			
	مرتفع	30: 21	129	34.9			
مهارة التفاوض	منخفض	أقل من 15	98	26.5	23.69	19.47	الرابع
	متوسط	15 لأقل من 21	174	47.2			
	مرتفع	30: 21	97	26.3			
إجمالي الوعي	منخفض	أقل من 75	102	27.6	121.65	100.0	
	متوسط	105 > 75	173	46.8			
	مرتفع	150: 105	94	25.6			

الجوانب؛ لذا يجب تشجيع الشباب الجامعي علي تحديد أهدافهم الشخصية وممارسة المهارات الناعمة في سياق حياتهم اليومية والتفاعل مع المجتمعات والثقافات لتطوير مهارات التعاون وفهم الآخرين واحترام التنوع في التفكير؛ مما يحقق تأثير إيجابي علي حياتهم الشخصية والمهنية. مستويات استبيان الريادة الرقمية:

توضح البيانات الرقمية الواردة بجدول (14) أن مجموع ثلاث أرباع عينة البحث من الشباب الجامعي يقع مستواهم في المستوى المنخفض والمتوسط حيث بلغت نسبتهم (26٪، 48.2٪) على التوالي، في حين انخفضت نسبة المستويات المرتفعة من الشباب الجامعي حيث بلغت (25.8٪)، وتفسر الباحثات هذا التفاوت

وزيادة الثقة بالنفس وبالتالي فهي تساهم في تعزيز تميزهم في سوق العمل المتنافس والمتغير باستمرار، واحتل بُعد مهارة العمل ضمن فريق المرتبة الأولى بوزن نسبي (26.06) بنسبة (21.42٪)، بينما احتل بُعد مهارة الإنجاز والاحتراف المرتبة الثانية بوزن نسبي (24.38) بنسبة (20.04٪)، واحتلت مهارة التشبيك المرتبة الثالثة بوزن نسبي (24.15) بنسبة (19.85٪)، وكانت المرتبة الرابعة من نصيب مهارة التفاوض بوزن نسبي (23.69) بنسبة (19.47٪) وأخيراً احتل بُعد مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات المرتبة الخامسة بوزن نسبي (23.37) بنسبة (19.21٪)، وتؤكد الباحثات أن اكتساب الشباب الجامعي للمهارات الناعمة تلعب دورها في تحسين جودة حياتهم في مختلف



الاجتماعية والاقتصادية والتي من أهمها مشكلة البطالة ألزمت المجتمع علي إعادة النظر في استخدام التكنولوجيا لتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأفراد من خلال البحث عن فرص عمل ريادة رقمية والتجارة الإلكترونية والتسويق الإلكتروني؛ حيث أن الريادة الرقمية هي الركيزة الأساسية للنمو الاقتصادي وإيجاد فرص العمل والابتكار، وتوصي دراسة أبو صبري وآخرون (2023) بضرورة عقد دورات تدريبية وورش عمل داخل الجامعة للتوعية المستمرة بثقافة ريادة الأعمال الرقمية وسمات ومميزات العمل الريادي. كما أكدت نتائج دراسة مصباح (2023) على ضرورة نشر المعارف والاهتمام بتوجيه فكر الشباب نحو ثقافة ريادة الأعمال الرقمية.

بين نسب وعي الشباب الجامعي بالريادة الرقمية إلي نقص التوعية بمفهوم الريادة الرقمية وأهميتها وكيفية استخدام التكنولوجيا بشكل إبداعي وريادي، كما يرجع ذلك إلي التركيز علي ريادة الأعمال التقليدية مما يقلل من فرض تعزيز الريادة الرقمية، وأيضاً صعوبة الوصول للموارد الرقمية التي تدعم الابتكار الرقمي وهي من أهم المعوقات التي تحول دون استعداد الشباب الجامعي للمخاطرة في مجال الريادة الرقمية. وأكدت شحادة (2022) علي أن ريادة الأعمال الرقمية تعتبر من أهم آليات تحريك عجلة أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة وتكوين جيل ناجح من رواد الأعمال الرقميين؛ إذ لا يتوافر مكان للوظائف التقليدية وأصحاب المهارات الضعيفة، وأوضحت هيكل (2022) أن تفاقم العديد من المشكلات

### جدول (14) التوزيع النسبي افراد العينة وفقا لمستويات الريادة الرقمية ن=369

المحور	المستويات	الدرجة	العدد	النسبة المئوية	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الترتيب
محور إدارة المعرفة الرقمية	منخفض	أقل من 24	78	21.1	38.59	40.63	الثاني
	متوسط	24 > 33.6	172	46.6			
	مرتفع	33.6 : 48	119	32.2			
محور تعزيز القيادة الرقمية	منخفض	34.5 >	83	22.5	56.37	59.36	الأول
	متوسط	34.5 > 48	197	53.4			
	مرتفع	48 : 69	89	24.1			
إجمالي الريادة الرقمية	منخفض	58.5 >	96	26.0	94.96	100.0	
	متوسط	58.5 > 81.9	178	48.2			
	مرتفع	81.9 : 117	95	25.8			

بأبعاده (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الإنجاز والاحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض) وعلاقته بالريادة الرقمية بمحوريتها (إدارة المعرفة الرقمية، تعزيز القيادة الرقمية). وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معاملات ارتباط بيرسون ويوضح ذلك الجدول التالي:

يتضح من جدول (15) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بُعد مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات وبُعد مهارة التشبيك وبُعد مهارة الإنجاز والاحتراف وبُعد مهارة العمل ضمن فريق وبُعد مهارة التفاوض وإجمالي وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل مع محور إدارة المعرفة الرقمية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0,617)، (0,708، 0,725، 0,584، 0,630، 0,769) علي التوالي وهي قيم دالة إحصائياً عند (0.01)، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين بُعد مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات وبُعد مهارة التشبيك وبُعد مهارة الإنجاز والاحتراف وبُعد مهارة العمل

واحتل محور تعزيز القيادة الرقمية المرتبة الأولى بوزن نسبي (56.37) بنسبة (59.36٪)، بينما احتل محور إدارة المعرفة الرقمية المرتبة الثانية بوزن نسبي (38.59) بنسبة (40.36٪)، وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة الساكت (2022) التي توصلت إلي ارتفاع الوزن النسبي لمحور مهارات القيادة الرقمية عن محور إدارة المعرفة الرقمية، وأكدت نتائج دراسة الدعلان (2020) علي ضرورة تطوير مهارات ريادة الأعمال الافتراضية المتمثلة في المهارات والمعارف التكنولوجية ومهارات إدارة الأعمال والمهارات الريادية الشخصية المستخدمة في البيئات الافتراضية من خلال تقديم التوجيه والإرشاد المناسب للشباب الجامعي وتوظيف تقنيات التحول الرقمي في التعليم وتنفيذها في المناهج التربوية لإكساب الشباب الجامعي مهارات ريادة الأعمال الرقمية مستقبلاً.

### ثالثاً: النتائج في ضوء فروض البحث:

- الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية بين وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل

مهاراة التفاواض وإجمالى وعى الشباب الجامعى بأهمىة اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل مع إجمالى الرىادة الرقمية، حىث بلغت قىمة معامل ارتباط بيرسون (0.785، 0.638، 0.610، 0.741، 0.719، 0.621) على التوالى وهى قىم دالة إحصائياً عند (0.01)، أى توجد علاقة طردىة موجبة بىن اكتساب الشباب الجامعى للمهارات الناعمة والرىادة الرقمية أى كلما ارتفع وعىهم بأهمىة اكتساب المهاراتالناعمة كلما أدى ذلك إلى ارتفاع وعىهم بالرىادة الرقمية،

ضمن فرىق وُعد مهارة التفاواض وإجمالى وعى الشباب الجامعى بأهمىة اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل مع محور تعزيز القىادة الرقمية، حىث بلغت قىمة معامل ارتباط بيرسون (0.690، 0.592، 0.714، 0.597، 0.610، 0.755) على التوالى وهى قىم دالة إحصائياً عند (0.01)، وتوجد أيضاً علاقة ارتباطىة موجبة بىن وُعد مهارة التفكىر الناقد وحل المشكلات وُعد مهارة التشبىك وُعد مهارة الإنجاز والإحتراف وُعد مهارة العمل ضمن فرىق وُعد

### جدول (15) معاملات ارتباط بيرسون بىن وعى الشباب الجامعى بأهمىة اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل لعىنة البعث والرىادة الرقمية

المتغىرات	إدارة المعرفة الرقمية	تعزيز القىادة الرقمية	إجمالى الرىادة الرقمية
مهارة التفكىر الناقد وحل المشكلات	**0.617	**0.592	**0.621
مهارة التشبىك	**0.708	**0.690	**0.719
مهارة الإنجاز والإحتراف	**0.725	**0.714	**0.741
مهارة العمل ضمن فرىق	**0.584	**0.597	**0.610
مهارة التفاواض	**0.630	**0.610	**0.638
إجمالى الوعى بالمهارات الناعمة	**0.769	**0.755	**0.785

\*\* دال عند مستوى دلالة (0.01)

رىادة الأعمال واكتساب المهارات الناعمة بىن شباب الجامعة لدورها الهام فى توفير فرص عمل للشباب وتنمىة المشروعات الصغىرة وتعزىز الابتكار الوظيفى لدهم، وأوصت دراسة داود (2023) بضرورة توفير فرص تعلمىة وعقد دورات تدريبىة لرىادة الأعمال الرقمية وتشجىع المشارىع الرقمية وعقد دورات لمحو الأمىة الرقمية لمواكبة التطور التكنولوجى.

مما سبق ىتضح وجود علاقة إرتباطىة موجبة دالة إحصائياً عند (0.01) بىن وعى الشباب الجامعى بأهمىة اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها والرىادة الرقمية بمحورىها، وبالتالى ىتحقق صحة الفرض الأول كلىاً.

- الفرض الثانى: توجد فروق فى كل من مستوى وعى الشباب الجامعى بأهمىة اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده (مهارة التفكىر وحل المشكلات، مهارة التشبىك، مهارة الإنجاز والإحتراف، مهارة العمل ضمن فرىق، مهارة التفاواض) والرىادة الرقمية بمحورىها (إدارة المعرفة الرقمية، تعزيز القىادة الرقمية) وفقاً لمتغىر(الجنس- محل الإقامة- التخصص- امتلاك مشروع رقمى). للتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد قىمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بىن متوسطات درجات الشباب الجامعى عىنة البعث لبعض متغىرات الدراسة.

وأظهرت نتائج دراسة (White 2010) أهمىة المهارات الناعمة لدى أرباب العمل أثناء التوظف؛ فأكثر من (60%) من أرباب العمل لا يقومون بتوظف خرىجى الجامعات حدىثى التخرج نظراً لإفتقارهم إلى المهارات الناعمة، كما أكدت نتائج دراسة الحلبى (2020) على أهمىة المهارات الناعمة كضرورة للعمل حىث وصلت درجة أهمىتها عند أفراد العىنة إلى أكثر من (88%) بدرجة مهم جداً وتأتى فى مقدمة هذه المهارات الناعمة المهارات القىادىة والإدارىة، ووفق نتائج دراسة كل من حجاج (2014) وعبد الواحد (2016) أوضحت وجود علاقة ذات دلالة إحصائىة بىن عملىة إقتناص الوظائف والمهارات الناعمة، كما أوصت الباحثىن على أن يعملوا على تطوير خبراتهم ومهاراتهم الناعمة وصقلها وإكتساب المهارات المفقودة لدهم فالوظائف لا يقتصر الحصول عليها التركىز على التخصص الجامعى أو المعدل الجامعى فقط. وتعزو الباحثات ذلك إلى أن المهارات الناعمة تلعب دور حىوى فى حىاه الشباب الجامعى الوىمىة والمهنىة ولها أيضاً أثر عظمى فى الرىادة الرقمية خاصة فى بىئة العمل المتغىرة والمتطورة باستمرار من خلال تحسبن عملىة التواصل مع الآخرىن وتعزىز القدرة على التعلم الذاتى وتطوير المرونة الشخصىة بما ىضمن استمرارىته فى التعلم والتحسبن الشخصى ومواكبة التقنىات الحدىثة والسرىعة، وأكدت نتائج دراسة محمد (2021) على ضرورة تعزيز ثقافة

## 1-الجنس:

1.537) وهى قيم غير دالة إحصائياً، وترجع الباحثات السبب لذلك إلى زيادة الوعي بأهمية المساواة بين الجنسين والتقدم التكنولوجي والاقتصادي الذي ساهم في توسيع آفاق الشباب الجامعي وإتاحة الفرص أمام الجميع دون تمييز بين ذكر أو أنثى، فالوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة يرتبط بالقدرات الفردية للشباب الجامعي وقدرتهم علي تطوير قدراتهم ومهاراتهم لتعزيز أدائهم وفرصهم المهنية في سوق العمل ولا يرتبط بالجنس.

يتضح من جدول (16): عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي الذكور والإناث في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة الإنجاز والإحتراف ومهارة العمل ضمن فريق ومهارة التفاوض وإجمالي وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة، حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي (1.575 ، 1.151 ، 1.524 ، 1.460 ، 0.591،

### جدول (16) دلالة الفروق بين الشباب الجامعي في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والريادة الرقمية وفقاً للذكور والإناث (ن=369)

مستوى الدلالة	الفروق بين قيمة ت	الإناث ن = 272		الذكور ن = 97		مهمة التفكير الناقد وحل المشكلات		
		المتوسطات	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي			
غير دال	0.116	1.575	0.944	4.961	19.529	5.369	20.474	مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات
غير دال	0.250	1.151	0.601-	4.473	19.209	4.256	18.608	مهارة التشبيك
غير دال	0.128	1.524	0.943	3.017	19.077	5.809	20.020	مهارة الإنجاز والإحتراف
غير دال	0.145	1.460	0.927	5.471	18.742	5.077	19.670	مهارة العمل ضمن فريق
غير دال	0.555	0.591	0.336	4.884	17.632	4.635	17.969	مهارة التفاوض
غير دال	0.125	1.537	2.551	13.895	94.191	14.415	96.742	إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة
غير دال	0.970	0.037	0.031	7.038	30.669	7.742	30.701	إدارة بيئة الأعمال الرقمية
غير دال	0.994	0.007	0.007-	9.299	43.224	9.769	43.216	تعزيز القيادة الرقمية
غير دال	0.988	0.015	0.024	13.138	73.893	14.779	73.917	إجمالي الريادة الرقمية

الذكور والإناث عينة البحث في كل من محور إدارة المعرفة الرقمية ومحور مهارات القيادة الرقمية وإجمالي الريادة الرقمية. في حين يختلف ذلك مع نتائج دراسة بوفوار و بوترة (2023) التي أكدت علي وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة البحث من الذكور والإناث حول الريادة الرقمية لصالح الإناث،

مما سبق يتضح عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي الذكور والإناث في كل من الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها والريادة الرقمية بمحورها.

## 2- محل الإقامة:

يتضح من جدول (17): عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي المقيمين في الريف والمقيمين في الحضر في كل من مهارة التفكير

عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي الذكور والإناث في كل من إدارة المعرفة الرقمية وتعزيز القيادة الرقمية وإجمالي الريادة الرقمية، حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي (0.037 ، 0.007 ، 0.015 ) وهى قيم غير دالة إحصائياً، وترجع الباحثات ذلك إلى زيادة فرص تعليم الإناث في الوقت الحالي والذي ساهم في توازن أكبر بين الجنسين في جميع المجالات، كما ساهم تغيير الأفكار الاجتماعية نحو عمل المرأة في تقليل الفروق والاختلافات بين الذكور والإناث في العديد من المجالات ومنها الريادة الرقمية، وأيضاً ساعدت تقنيات العمل الحديثة وتكنولوجيا العمل عن بُعد في توفير فرص عمل متساوية بين الجنسين. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة الكرد و الهايبل (2017) ودراسة الدحدوح (2021) ودراسة النخالة (2023) التي توصلت إلي عدم وجود فروق بين

كالتطور الاقتصادي وتطور نظام التعليم وتوافر الوسائل التكنولوجية الذي شهدته المناطق الريفية والحضرية علي حد سواء والتي تساهم في تنمية مهارات التفاعل الاجتماعي والاتصال الرقمي. وتتفق هذه النتائج مع دراسة رقبان وآخرون (2015) التي توصلت إلي عدم وجود فروق في مهارة التفاوض طبقاً لمكان السكن، في حين تختلف نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة حميد (2016) والمرسي (2022) التي أسفرت عن وجود فروق لصالح الحضر في مهارة الاستماع والحوار (مهارة التفاوض) لصالح الريف.

الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة الإنجاز والاحتراف ومهارة العمل ضمن فريق ومهارة التفاوض وإجمالي وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة، حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي (-0.177، -0.365، -0.467، -0.243، -0.966، -0.400) وهي قيم غير دالة إحصائياً، وترجع الباحثات السبب في ذلك إلي أن مفتاح التفاعل الاجتماعي والنجاح الشخصي والمهني للشباب الجامعي يتمثل في اكتسابهم للمهارات الناعمة، كما توجد عوامل مشتركة بين كل من الريف والحضر تعمل علي تقليل الفروق بينهما

### جدول (17) دلالة الفروق بين الشباب الجامعي في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والريادة الرقمية وفقاً للريف والحضر (ن=369)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	حضر (ن = 141)		ريف (ن = 228)		
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
0.859	0.177-	0.069	3.67	23.41	3.63	23.34	مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات
0.715	0.365-	0.153-	4.01	24.24	3.86	24.08	مهارة التشبيك
0.641	0.467-	0.196-	3.84	24.50	3.98	24.30	مهارة الإنجاز والاحتراف
0.808	0.243	0.096	3.60	26.00	3.77	26.09	مهارة العمل ضمن فريق
0.334	0.966-	0.359-	3.51	23.90	3.44	23.54	مهارة التفاوض
0.689	0.400-	0.682-	15.84	122.06	15.94	121.38	إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة
0.682	0.409-	0.310-	6.62	38.78	7.35	38.46	إدارة بيئة الأعمال الرقمية
0.650	0.454-	0.496-	10.06	56.68	10.29	56.18	تعزيز القيادة الرقمية
0.653	0.450-	0.807-	16.15	95.46	17.12	94.65	إجمالي الريادة الرقمية

بشكل أسرع وأسهل وحولت العالم بأسره إلي مجتمع معلوماتي تلاشت فيه الحواجز الزمنية والمكانية، كما يتمتع كل من الشباب الجامعي بالريف والحضر بنفس الثقافة والفكر والميول والاتجاهات نتيجة الانتشار الواسع للتكنولوجيا والتي تساعدهم علي أن يكونوا رواد أعمال رقميين. وتختلف نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة يوسف (2021) التي توصلت إلي وجود فروق معنوية بين مستوى الاتجاه نحو الريادة الرقمية للشباب الجامعي في المجتمع الريفي والحضري لصالح المجتمعات الحضرية. مما سبق يتضح عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي المقيمين في الريف والمقيمين في الحضر في كل من الوعي بأهمية اكتساب

عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي المقيمين في الريف والمقيمين في الحضر في كل من إدارة المعرفة الرقمية وتعزيز القيادة الرقمية وإجمالي الريادة الرقمية، حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي (-0.409، -0.454، -0.450) وهي قيم غير دالة إحصائياً، وترجع الباحثات ذلك إلي عدم وجود اختلاف في المستوي التعليمي للشباب الجامعي في كل من الريف والحضر وبالتالي تتساوي قدرتهم علي فهم واستخدام التكنولوجيا الرقمية بفعالية، بالإضافة إلي توافر البيئات الرقمية اللازمة للريادة الرقمية والمتمثلة في توافر خدمات الإنترنت وانتشار الأجهزة الذكية ووسائل التواصل الاجتماعي والذي ساهم بدوره في الوصول للمعلومات وتبادلها

المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها والريادة الرقمية بمحوريها.

3. التخصص:

يتضح من جدول (18): وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0.01، 0.001) علي التوالي بين الشباب الجامعي ذوي التخصص العملي والتخصص النظري في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة الإنجاز والاحتراف ومهارة العمل ضمن فريق ومهارة التفاوض وإجمالي وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل لصالح التخصص العملي حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي (2.963، 5.368، 3.436، 4.698، -

وهي قيم دالة إحصائياً، في حين لا توجد فروق بين الشباب الجامعي ذوي التخصص العملي والتخصص النظري في مهارة التفاوض، حيث بلغت قيمة (ت) (-0.327) وهي قيم غير دالة إحصائياً، وقد ترجع هذه الفروق إلي طبيعة الدراسة لكلا التخصصين فالتخصصات العملية تؤكد علي التدريب الفعلي للمهارات الفنية والمعرفة وتتيح التفاعل مع البيئة العملية والتعامل مع التحديات المختلفة التي تشبه تلك الموجودة في سوق العمل الحقيقية، بعكس التخصصات النظرية التي تعتمد علي تحليل النظريات والمفاهيم كما أنها أكثر تركيزاً علي التفاعل الأكاديمي.

### جدول (18) دلالة الفروق بين الشباب الجامعي في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والريادة الرقمية وفقاً للتخصص العملي والتخصص النظري (ن=369)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	نظري (ن = 165)		عملي (ن = 204)		
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
0.003	2.963	1.560	4.795	18.915	5.210	20.475	مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات
دال عند (0.01)							
0.000	5.368	2.395	4.125	17.727	4.368	20.122	مهارة التشبيك
دال عند (0.001)							
0.001	3.436	1.859	4.746	18.297	5.488	20.156	مهارة الإنجاز والاحتراف
دال عند (0.001)							
0.000	4.698	2.573	5.789	17.563	4.733	20.137	مهارة العمل ضمن فريق
دال عند (0.001)							
0.744	0.327-	0.165-	4.792	17.812	4.845	17.647	مهارة التفاوض
غير دال							
0.000	5.832	8.224	12.341	90.315	14.313	98.539	إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة
دال عند (0.001)							
0.853	0.185	0.140	7.309	30.600	7.163	30.740	إدارة بيئة الأعمال الرقمية
غير دال							
0.215	1.243	1.224	9.085	42.545	9.655	43.769	تعزيز القيادة الرقمية
غير دال							
0.338	0.960	1.364	12.815	73.145	14.149	74.71509	إجمالي الريادة الرقمية
غير دال							

المختلفة أصبح ضرورة ملحة بغض النظر عن مجال دراسة الشباب الجامعي، حيث استكشاف فرص جديدة للريادة الرقمية وتطبيقاتها في مستقبلهم العملي. وتختلف نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة فياض (2015) ودراسة معروف والكردي (2021) التي أكدت علي وجود فروق في إدارة الشباب الجامعي للمعرفة الرقمية عند مستوي دلالة (0.01) لصالح التخصص العملي. في حين تتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة عبد الفتاح (2016) والتي

عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي ذوي التخصص العملي والتخصص النظري في كل من إدارة المعرفة الرقمية وتعزيز القيادة الرقمية وإجمالي الريادة الرقمية، حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي (0.185، 1.243، 0.960) وهي قيم غير دالة إحصائياً، ويرجع ذلك إلي أن التكنولوجيا الرقمية جزء أساسي في دراسة كل التخصصات الجامعية في الوقت الحالي، كما تزايد الاهتمام بالرقمنة كأحد المتطلبات الأساسية لسوق العمل في الوقت الراهن؛ لذا الوعي بالريادة الرقمية واكتساب المهارات التكنولوجية



الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل، حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي (-0.103، 1.798، -0.291، 0.081، 0.475، 0.611) وهي قيم غير دالة إحصائياً، وترجع الباحثات السبب لذلك إلى أن الالتزام والاهتمام الشخصي والاستعداد لاكتساب وتطوير المهارات الناعمة يظل أكثر أهمية من وجود مشروع رقمي؛ فالشباب الجامعي الذي لا يمتلك مشروع رقمي والذي تقدر نسبته في البحث الحالي بـ (90.2%) أبدوا استعداد أكبر للتعلم واكتساب المهارات الناعمة لتطوير مساره المهني والتنافس في سوق العمل أثناء تطبيق الاستبيان، كما تساعد التغيرات في سوق العمل والتطور التكنولوجي والتغيرات الاقتصادية في دفع الشباب الجامعي إلى البحث عن فرص لتطوير مهاراتهم الناعمة استعداداً لسوق العمل.

توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب في الوعي بالريادة الرقمية تبعاً للتخصص. مما سبق يتضح وجود فروق بين الشباب الجامعي عينة البحث في التخصصات العملية والتخصصات النظرية في إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل لصالح التخصص العملي، في حين لا توجد فروق بين الشباب الجامعي عينة البحث في الريادة الرقمية بمحورها.

4. امتلاك مشروع رقمي:

يتضح من جدول (19): عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي الذين يمتلكون مشروع رقمي والذين لا يمتلكون مشروع رقمي في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة الإنجاز والإحتراف ومهارة العمل ضمن فريق ومهارة التفاوض وإجمالي وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات

#### جدول (19) دلالة الفروق بين الشباب الجامعي في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والريادة الرقمية وفقاً لامتلاك مشروع رقمي أو لا (ن=369)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	لا (ن = 333)		نعم (ن = 36)		
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	0.103-	0.092-	5.069	19.786	5.263	19.694	مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات
غير دالة	1.798	1.389	4.427	18.915	4.200	20.305	مهارة التشبيك
غير دالة	0.291-	0.268-	5.196	19.351	5.753	19.083	مهارة الإنجاز والإحتراف
غير دالة	0.081	0.076	5.386	18.979	5.387	19.055	مهارة العمل ضمن فريق
غير دالة	0.475	0.401	4.794	17.681	5.073	18.083	مهارة التفاوض
غير دالة	0.611	1.507	13.984	94.714	14.871	96.222	إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة
غير دالة	1.451	1.834	7.234	30.498	6.961	32.333	إدارة بيئة الأعمال الرقمية
غير دالة	0.093	0.153-	9.439	43.237	9.284	43.083	تعزيز القيادة الرقمية
غير دالة	0.706	1.680	13.741	73.735	11.910	75.416	إجمالي الريادة الرقمية

مجالات مختلفة كالبرمجة التي احتلت المرتبة الأولى بنسبة (31.2%)، يليه صناعة المحتوى بنسبة (27.1%) ثم التجارة الإلكترونية بنسبة (16.5%)، في حين بلغت نسبة الشباب الجامعي عينة البحث الذين لا يهتمون بالتكنولوجيا (5.4%) وهي نسبة ضئيلة جداً، وبالتالي فالشباب الجامعي لديهم المعرفة

عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي الذين يمتلكون مشروع رقمي والذين لا يمتلكون مشروع رقمي في كل من إدارة المعرفة الرقمية وتعزيز القيادة الرقمية وإجمالي الريادة الرقمية، حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي (1.451، 0.093، 0.706) وهي قيم غير دالة إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن (94.6%) من الشباب الجامعي عينة البحث الحالي لديهم اهتمامات تكنولوجية في

المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها والريادة الرقمية بمحورها. وجود فروق بين الشباب الجامعي عينة البحث في التخصصات العملية والتخصصات النظرية في إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل لصالح التخصص العملي، في حين لا توجد فروق بين الشباب الجامعي عينة البحث في التخصصات العملية والتخصصات النظرية في الريادة الرقمية بمحورها. عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي الذين يمتلكون مشروع رقمي والذين لا يمتلكون مشروع رقمي في كل من الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها والريادة الرقمية بمحورها. وبالتالي يتحقق صحة الفرض الثاني جزئياً.

الأساسية والدافعية التي تمكنهم من استخدام التكنولوجيا الرقمية في حياتهم العملية والمهنية. مما سبق يتضح عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي الذين يمتلكون مشروع رقمي والذين لا يمتلكون مشروع رقمي في كل من الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها والريادة الرقمية بمحورها. نستخلص مما سبق عدم وجود فروق بين الشباب الجامعي الذكور والإناث في كل من الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها والريادة الرقمية بمحورها. كما لا توجد فروق بين الشباب الجامعي المقيمين في الريف والمقيمين في الحضر في كل من الوعي بأهمية اكتساب

### جدول (20) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد للعمل والريادة الرقمية تبعاً للفرقة الدراسية (ن=369)

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.203	1.542	39.644	3	118.933	مهارة التفكير الناقد
غير دال		25.712	365	9384.845	داخل المجموعات
			368	9503.778	الكل
0.123	1.940	37.612	3	112.836	مهارة التشبيك
غير دال		19.384	365	7075.186	داخل المجموعات
			368	7188.022	الكل
0.262	1.339	36.731	3	110.192	مهارة الإنجاز والإحتراف
غير دال		27.438	365	10014.783	داخل المجموعات
			368	10124.932	الكل
0.849	0.268	7.789	3	23.367	مهارة العمل ضمن فريق
غير دال		29.111	365	10625.565	داخل المجموعات
			368	10648.932	الكل
0.612	0.606	14.099	3	42.298	مهارة التفاوض
غير دال		23.271	365	8536.951	داخل المجموعات
			368	8536.249	الكل
0.259	1.347	265.491	3	796.473	إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة
غير دال		197.111	365	71945.478	داخل المجموعات
			368	72741.951	الكل
0.504	0.783	40.909	3	122.727	إدارة بيئة الأعمال الرقمية
غير دال		52.213	365	19057.897	داخل المجموعات
			368	19180.623	الكل
0.392	1.002	88.786	3	266.359	تعزيز القيادة الرقمية
غير دال		88.579	365	32331.419	داخل المجموعات
			368	32597.778	الكل
0.415	0.953	175.536	3	526.607	إجمالي الريادة الرقمية
غير دال		184.172	365	67222.683	داخل المجموعات
			368	67749.290	الكل

للسوق العمل بأبعاده (مهارة التفكير وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الإنجاز والاحتراف، مهارة العمل ضمن فريق،

الفرض الثالث: يوجد تباين دال احصائياً في كل من وعى الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة في ضوء الاستعداد

التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة الإنجاز والإحتراف ومهارة العمل ضمن فريق ومهارة التفاوض وإجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل تبعاً للفرقة الدراسية حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (1.542، 1.940، 1.339، 0.268، 0.606، 1.347) وهي قيم غير دالة إحصائياً، ويرجع ذلك إلي تشابه اتجاهات وسلوكيات الشباب الجامعي عينة البحث الحالي نتيجة تقارب الفئة العمرية لهم فأعمارهم تتراوح من 19 سنة إلي 22 سنة، وبالتالي فهم يخضعون لتجارب مماثلة في التطور الشخصي، كما أن ثقافة جامعة المنصورة تحث الشباب الجامعي علي اكتساب المهارات اللازمة للتأهل لسوق العمل من خلال تقديم الدورات والورش التدريبية والتي تعمل علي صقل مهاراتهم وقدراتهم.

مهارة التفاوض) والريادة الرقمية بمحورها (إدارة المعرفة الرقمية، تعزيز القيادة الرقمية) وفقاً (الفرقة الدراسية) - اهتمامك في مجال التكنولوجيا - مستوى تعليم الأب - مستوى تعليم الأم - الدخل الشهري الأسري - الكلية).

1- الفرقة الدراسية: وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لوعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها والريادة الرقمية بمحورها تبعاً للفرقة الدراسية، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، والجدول التالي يوضح ذلك:

يتضح من جدول (20): عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من مهارة

### جدول (21) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد للعمل والريادة الرقمية تبعاً للاهتمامات التكنولوجية (ن=369)

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	
0.519	0.884	21.843	5	109.215	بين المجموعات	مهارة التفكير
غير دال		25.880	363	9394.562	داخل المجموعات	الناقد وحل
			368	9503.778	الكلية	المشكلات
0.604	0.726	14.231	5	71.156	بين المجموعات	مهارة التشبيك
غير دال		19.606	363	7116.866	داخل المجموعات	
			368	7188.022	الكلية	
0.512	0.854	23.538	5	117.692	بين المجموعات	مهارة الإنجاز
غير دال		27.568	363	10007.284	داخل المجموعات	والإحتراف
			368	10124.976	الكلية	
0.184	1.516	43.556	5	217.778	بين المجموعات	مهارة العمل ضمن
غير دال		28.736	363	10431.155	داخل المجموعات	فريق
			368	10648.932	الكلية	
0.227	1.392	32.114	5	160.568	بين المجموعات	مهارة التفاوض
غير دال		23.074	363	8375.682	داخل المجموعات	
			368	8536.249	الكلية	
0.122	1.754	343.202	5	1716.009	بين المجموعات	إجمالي الوعي
غير دال		195.664	363	71025.942	داخل المجموعات	بأهمية اكتساب
			368	8536.249	الكلية	المهارات الناعمة
0.113	1.795	92.553	5	462.767	بين المجموعات	إدارة بيئة الأعمال
غير دال		51.564	363	18717.857	داخل المجموعات	الرقمية
			368	19180.623	الكلية	
0.062	2.121	184.047	5	925.237	بين المجموعات	تعزيز القيادة
غير دال		87.252	363	31672.451	داخل المجموعات	الرقمية
			368	32597.778	الكلية	
0.032	2.474	446.453	5	2232.263	بين المجموعات	إجمالي الريادة
دال عند مستوى (0.05)		180.488	363	65517.027	داخل المجموعات	الرقمية
			368	67749.290	الكلية	

ذلك بارتباط الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة بالتطورات التكنولوجية؛ فهم يعيشون عصر متصل عبر المنصات الرقمية والتي تعزز الحاجة إلى اكتساب المهارات الناعمة التي تتضمن فهم العلاقات الاجتماعية والتواصل الفعال والتكيف مع بيئة العمل والعمل الجماعي والقدرة على حل المشكلات والقيادة، فالتكنولوجيا تقدم تطبيقات جديدة وحلول ابتكارية لكل مشاكل الحياة اليومية والمهنية.

عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من إدارة المعرفة الرقمية وتعزيز القيادة الرقمية تبعاً لاهتماماتهم التكنولوجية حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (1,795، 2,121) وهي قيم غير دالة احصائياً، في حين يوجد تباين دال احصائياً عند مستوي دلالة (0.05) بين متوسط استجابات الشباب الجامعي عينة البحث في إجمالي الريادة الرقمية تبعاً لاهتماماتهم التكنولوجية حيث بلغت قيمة (ف) (2.474) وهي قيمة دالة احصائياً، ويسند الشباب الجامعي عينة البحث السبب في ذلك إلى التباين في العوامل الشخصية وتجاربهم واحتياجاتهم وتفاوت درجة اهتمامهم بالتكنولوجيا والريادة الرقمية؛ فبعضهم يتحمس لاكتساب المهارات التكنولوجية المتقدمة التي تؤهلهم ليكونوا رواد أعمال رقمين ناجحين والبعض الآخر ينتابه القلق من تحديات مواكبة التطورات التكنولوجية.

وبتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إجمالي الريادة الرقمية تبعاً لاهتماماتهم التكنولوجية، تبين ما يوضحه جدول (22):

### جدول (22) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إجمالي الريادة الرقمية تبعاً لاهتماماتهم التكنولوجية

الأعداد الاهتمامات التكنولوجية	المتوسط الحسابي	البرمجة	تصميم الويب	التسويق الرقمي	صناعة المحتوى التجارية الإلكترونية
البرمجة	74.982	-	-	-	-
تصميم الويب	74.173	0.808	-	-	-
التسويق الرقمي	74.640	0.342	0.466	-	-
صناعة المحتوى	74.150	0.832	0.023	0.490	-
التجارة الإلكترونية	74.065	0.917	0.108	0.574	0.084
لا يوجد اهتمامات تكنولوجية	63.750	*11.232	*10.423	*10.890	*10.400
					*10.315

\*دال عند مستوى دلالة (0.05)

نظرهم وسيلة لتحويل الأفكار إلى واقع رقمي مما يشجعهم على الإبتكار والريادة.

ونستخلص مما سبق الي عدم وجود تباين دال احصائياً بين الشباب الجامعي عينة البحث في كل من الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها وإدارة المعرفة الرقمية وتعزيز القيادة الرقمية، في حين يوجد تباين دال احصائياً عند مستوي دلالة (0.05) بين متوسط استجابات الشباب

عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من إدارة المعرفة الرقمية وتعزيز القيادة الرقمية وإجمالي الريادة الرقمية تبعاً للفرقة الدراسية حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (0.783، 1,002، 0.953) وهي قيم غير دالة احصائياً، وقد يرجع ذلك إلى الاستخدام الواسع للتكنولوجيا الرقمية ووسائل التواصل الاجتماعي والذي يجعل الشباب الجامعي أكثر استعداداً لاستكشاف وتطبيق حلول رقمية وأفكار ريادية، إضافة إلى ذلك اهتمام الشباب الجامعي عينة البحث بمجال الريادة الرقمية كوسيلة لتحسين وضعهم الاقتصادي والاجتماعي.

ونستخلص مما سبق عدم وجود تباين دال احصائياً بين الشباب الجامعي عينة البحث في كل من الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها والريادة الرقمية بمحورها تبعاً للفرقة الدراسية.

### 2. اهتماماتك في مجال التكنولوجيا:

يتضح من جدول (21): عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة الإنجاز والإحتراف ومهارة العمل ضمن فريق ومهارة التفاوض وإجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل تبعاً لاهتماماتهم التكنولوجية حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (0.844، 0.726، 0.854، 1.516، 1.392، 1.754) وهي قيم غير دالة احصائياً، ويعلل الشباب الجامعي

تكشف النتائج الواردة بجدول (22) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إجمالي الريادة الرقمية تبعاً لاهتماماتهم التكنولوجية، وجد أنها لصالح الاهتمام بالبرمجة، ويعزو الشباب الجامعي السبب في ذلك إلى أن البرمجة من أهم المجالات التكنولوجية المطلوبة في سوق العمل المتطور، فالبرمجة من وجهه

في ذلك إلي تقارب نسب مستوي التعليم المرتفع والمتوسط لآباء الشباب الجامعي عينة البحث حيث بلغت نسبتهم علي التوالي (45%، 44.5%) والذي يؤثر بدوره إيجابياً علي وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة التي تؤهله لسوق العمل عن طريق نقل الخبرات وتقديم التوجيهات إلي الأبناء التي تتناسب مع مهاراتهم وقدراتهم واهتماماتهم؛ إلا أن اكتساب المهارات الناعمة يرتبط بالتدريب أكثر من التعليم. وتختلف نتائج البحث الحالي مع نتيجة دراسة عبد الجواد (2016) التي توصلت إلي وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعي ربة الأسرة بمهارة التفاوض لصالح الأب ذو مستوي التعليم المرتفع.

الجامعي عينة البحث في إجمالي الريادة الرقمية تبعاً لاهتماماتهم التكنولوجية لصالح البرمجة.

### 3. المستوي التعليمي للأب:

أوضحت النتائج المبينة بجدول (23): عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة الإنجاز والاحتراف ومهارة العمل ضمن فريق ومهارة التفاوض وإجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل تبعاً لمستوي تعليم الأب حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (1.742، 0.782، 1.133، 0.860، 0.554، 1.277) وهي قيم غير دالة إحصائياً، ويرجع السبب

### جدول (23) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والريادة الرقمية تبعاً لمستوي تعليم الأب (ن=369)

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مهارة التفكير الناقد	222.751	5	44.550	1.742	0.124
حل المشكلات	9281.026	363	25.568	غير دال	غير دال
مهارة التشبيك	76.590	5	15.318	0.782	0.563
مهارة الإنجاز	7111.432	363	19.591	غير دال	غير دال
مهارات العمل ضمن فريق	7188.022	368	19.591	غير دال	غير دال
مهارات الاحتراف	155.584	5	31.117	1.133	0.342
مهارات التفاوض	9969.392	363	27.464	غير دال	غير دال
إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة	10124.976	368	27.464	غير دال	غير دال
إدارة بيئة الأعمال الرقمية	124.661	5	24.932	0.860	0.508
تعزيز القيادة الرقمية	10524.272	363	28.992	غير دال	غير دال
إجمالي الريادة الرقمية	10648.932	368	28.992	غير دال	غير دال
إجمالي الريادة الرقمية	64.692	5	12.938	0.554	0.735
إجمالي الريادة الرقمية	8471.557	363	23.338	غير دال	غير دال
إجمالي الريادة الرقمية	8536.249	368	23.338	غير دال	غير دال
إجمالي الريادة الرقمية	1257.398	5	251.480	1.277	0.273
إجمالي الريادة الرقمية	71484.553	363	196.927	غير دال	غير دال
إجمالي الريادة الرقمية	72741.951	368	196.927	غير دال	غير دال
إجمالي الريادة الرقمية	262.503	5	52.501	1.007	0.413
إجمالي الريادة الرقمية	18918.120	363	52.116	غير دال	غير دال
إجمالي الريادة الرقمية	19180.623	368	52.116	غير دال	غير دال
إجمالي الريادة الرقمية	840.067	5	168.013	1.920	0.090
إجمالي الريادة الرقمية	31757.710	363	86.487	غير دال	غير دال
إجمالي الريادة الرقمية	32597.778	368	86.487	غير دال	غير دال
إجمالي الريادة الرقمية	881.211	5	176.242	0.957	0.444
إجمالي الريادة الرقمية	66868.079	363	184.210	غير دال	غير دال
إجمالي الريادة الرقمية	67749.290	368	184.210	غير دال	غير دال

القيادة الرقمية وإجمالي الريادة الرقمية تبعاً لمستوي تعليم الأب حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (1.920، 1.007)،

عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في محور إدارة المعرفة الرقمية ومحور تعزيز



مع دراسة (Kelley (2004) ودراسة فياض (2015) ودراسة العنزى (2018) ودراسة معروف & الكردي (2021) التي أثبتت عدم وجود تباين دال إحصائياً في إدارة المعرفة الرقمية تبعاً لمستوي تعليم الآباء. مما سبق يتضح عدم وجود تباين دال إحصائياً بين الشباب الجامعي عينة البحث في كل من الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها والريادة الرقمية بمحورها تبعاً لمستوي تعليم الأب.

4. المستوى التعليمي للأب:

0.957) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، ويرجع السبب في ذلك إلى وعي الشباب الجامعي بالريادة الرقمية وكيفية إدارته للمعرفة الرقمية حيث ان اكتساب المهارات الرقمية يتأثر بالعديد من العوامل كالتفاعل اليومي مع التكنولوجيا والذي له دور كبير في تشجيع الشباب علي اكتشاف وفهم العالم الرقمي، كما تؤثر البيئة التعليمية الداعمة لاستخدام الشباب الجامعي للتكنولوجيا سواء في المنزل أو الجامعة علي اكتساب مهارات القيادة والريادة الرقمية، وبالتالي فهي تتجاوز إلي حد كبير التأثير المباشر لمستوي تعليم الأب، وتتفق هذه النتيجة

### جدول (24) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة والريادة الرقمية تبعاً لمستوي تعليم الأم (ن=369)

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	
0.222	1.403	36.032	5	180.162	بين المجموعات	مهارة التفكير
غير دال		25.685	363	9323.616	داخل المجموعات	الناقد وحل
			368	9503.778	الكلية	المشكلات
0.476	0.908	17.754	5	88.771	بين المجموعات	مهارة التشبيك
غير دال		19.557	363	7099.251	داخل المجموعات	
			368	7188.022	الكلية	
0.171	1.559	42.582	5	212.911	بين المجموعات	مهارة الإنجاز
غير دال		27.306	363	9912.065	داخل المجموعات	والإحتراف
			368	10124.976	الكلية	
0.064	2.108	60.106	5	300.529	بين المجموعات	مهارة العمل ضمن
غير دال		28.508	363	10348.403	داخل المجموعات	فريق
			368	10648.932	الكلية	
0.359	1.103	25.541	5	127.704	بين المجموعات	مهارة التفاوض
غير دال		23.164	363	8408.249	داخل المجموعات	
			368	8536.249	الكلية	
0.273	1.282	252.364	5	1261.822	بين المجموعات	إجمالي الوعي
غير دال		196.915	363	71480.129	داخل المجموعات	بأهمية اكتساب
			368	72741.951	الكلية	المهارات الناعمة
0.845	0.405	21.307	5	106.536	بين المجموعات	إدارة بيئة الأعمال
غير دال		52.546	363	19074.087	داخل المجموعات	الرقمية
			368	19180.623	الكلية	
0.101	1.857	162.565	5	812.825	بين المجموعات	تعزيز القيادة
غير دال		87.562	363	31784.953	داخل المجموعات	الرقمية
			368	32597.778	الكلية	
0.387	1.052	193.581	5	967.906	بين المجموعات	إجمالي الريادة
غير دال		183.971	363	66781.384	داخل المجموعات	الرقمية
			368	67749.290	الكلية	

لمستوي تعليم الأم حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (1.403، 0.908، 1.559، 2.108، 1.103، 1.282) وهي قيم غير دالة إحصائياً، ويرجع السبب في ذلك إلى أن (41.2%) من أمهات الشباب الجامعي يمتلكون مستوى تعليمي مرتفع والذي يؤثر بدوره إيجابياً علي تطوير مهارات الشباب الجامعي من خلال

تُظهر القيم الرقمية الواردة بجدول (24): عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة الإنجاز والإحتراف ومهارة العمل ضمن فريق ومهارة التفاوض وإجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة تبعاً

حيث بلغت قيمة (ف) علي التوالي (0.405، 1.857، 1.052) وهي قيمة غير دالة احصائياً، وقد يرجع السبب في ذلك إلي أن تأثير مستوى تعليم الأم علي الريادة الرقمية للشباب الجامعي يتأثر بمجموعة من العوامل الأخرى التي لا يمكن تجاوزها كالعوامل الشخصية والثقافية والبيئية والتي تساهم في تشكيل تفكير الشباب الجامعي واتجاهاتهم وسلوكهم تجاه التكنولوجيا والابتكار الرقمي. وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة معروف & الكردي (2021) التي أثبتت عدم وجود تباين دال إحصائياً في إدارة المعرفة الرقمية تبعاً لمستوي تعليم الأمهات. مما سبق يتضح عدم وجود تباين دال إحصائياً بين الشباب الجامعي عينة البحث في كل من الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة بأبعادها الريادة الرقمية بمحورها تبعاً لمستوي تعليم الأم.

5. الدخل الشهري الأسري:

توفير بيئة داعمة وتحفيزه عبر التفاعلات اليومية التي تشكل قيم وسلوكيات الشباب الجامعي، كما أن الأمهات ذوي المستوي التعليمي المتوسط والتي تبلغ نسبتهم في هذا البحث (50.9%) تحرص وتعمل علي أن يتعلم أبنائها المهارات التي تؤهلهم لسوق العمل لرفع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي. وتختلف نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة عبد الجواد (2016) التي توصلت إلي وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات عينة البحث في البحث في كل من وعي ربة الأسرة بمهارة التفاوض لصالح الأم ذات مستوي التعليم المرتفع.

عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في محور إدارة المعرفة الرقمية ومحور تعزيز القيادة الرقمية وإجمالي الريادة الرقمية تبعاً لمستوي تعليم الأم

### جدول (25) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة والريادة الرقمية تبعاً للدخل الشهري للأسرة (ن=369)

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	
0.944	0.190	4.952	4	19.807	بين المجموعات	مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات
غير دال		26.055	364	9483.970	داخل المجموعات الكلي	
0.076	2.132	41.139	4	164.557	بين المجموعات	مهارة التشبيك
غير دال		19.295	364	7023.465	داخل المجموعات الكلي	
0.793	0.422	11.682	4	46.727	بين المجموعات	مهارة الإنجاز والإحتراف
غير دال		27.687	364	10078.248	داخل المجموعات الكلي	
0.230	1.409	40.589	4	162.356	بين المجموعات	مهارة العمل ضمن فريق
غير دال		28.809	364	10486.576	داخل المجموعات الكلي	
0.039	2.555	58.288	4	233.151	بين المجموعات	مهارة التفاوض
دال عند مستوي (0.05)		22.811	364	8303.098	داخل المجموعات الكلي	
0.349	1.116	220.287	4	881.147	بين المجموعات	إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة
غير دال		197.420	364	71860.804	داخل المجموعات الكلي	
0.165	1.636	84.685	4	338.741	بين المجموعات	إدارة بيئة الأعمال الرقمية
غير دال		51.763	364	18841.882	داخل المجموعات الكلي	
0.649	0.619	55.070	4	220.282	بين المجموعات	تعزيز القيادة الرقمية
غير دال		88.949	364	32377.496	داخل المجموعات الكلي	
0.291	1.245	228.596	4	914.384	بين المجموعات	إجمالي الريادة الرقمية
غير دال		183.612	364	66834.906	داخل المجموعات الكلي	
			368	67749.290		

عينة البحث أثناء تطبيق أدوات البحث علي أن الدافع الشخصي والرغبة في تطوير الذات من أهم العوامل التي تدفعهم لاكتساب المهارات الناعمة للارتقاء بمستواهم المادي. وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة عبد الجواد (2016) التي توصلت إلي وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات عينة البحث في وعي ربة الأسرة بمهارة التفاوض لصالح الأسر مرتفعة الدخل. ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في بُعد مهارة التفاوض تبعاً للدخل الشهري للأسرة، تبين ما يوضحه جدول (26):

يتضح من جدول (25): عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة الإنجاز والإحتراف ومهارة العمل ضمن فريق وإجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة تبعاً للدخل الشهري للأسرة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (0.190، 2.132، 0.422، 1.409، 1.116) وهي قيم غير دالة إحصائياً، في حين يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في بُعد مهارة التفاوض تبعاً للدخل الشهري للأسرة حيث بلغت قيمة (ف) (2.555) وهي قيمة دالة إحصائياً. وقد أكد الشباب الجامعي

### جدول (26) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في بُعد مهارة التفاوض تبعاً للدخل الشهري للأسرة

الأبعاد	الدخل الشهري	المتوسط الحسابي	أقل من 1500	من 1500 > 3000	من 3000 > 4500	من 4500 > 6000
ت.ع.	أقل من 1500	17.730	-	-	-	-
ت.ب.ع.	من 1500 لأقل من 3000	17.968	0.237	-	-	-
ت.ب.ب.	من 3000 لأقل من 4500	17.326	0.404	0.642	-	-
ت.ب.ك.	من 4500 لأقل من 6000	19.059	1.328	1.091	*1.733	-
ت.ب.أ.	6000 فأكثر	16.515	1.215	1.452	0.810	*2.544

\*دال عند مستوى دلالة (0.05)

التي أكدت علي وجود فروق في متوسطات إدارة المعرفة الرقمية للشباب الجامعي لصالح الأسر ذات الدخل الأعلى. نستخلص مما سبق الي عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة الإنجاز والإحتراف ومهارة العمل ضمن فريق وإجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة تبعاً للدخل الشهري للأسرة، في حين يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في بُعد مهارة التفاوض تبعاً للدخل الشهري للأسرة لصالح فئة الدخل الشهري المتوسط (فئة الدخل من 4500 لأقل من 6000)، وأيضاً لا يوجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في الريادة الرقمية بمحورها تبعاً لفئة الدخل الشهري للأسرة.

6. الكلية:

يتضح من جدول (27): وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة العمل ضمن فريق ومهارة التفاوض وإجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة تبعاً للكلية حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (7.982، 4.376، 9.205،

تكشف النتائج الواردة بجدول (26) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في بُعد مهارة التفاوض تبعاً للدخل الشهر للأسرة، ووجد أنها لصالح المستوي المتوسط (فئة الدخل من 4500 لأقل من 6000)، وترى الباحثات السبب في ذلك أن أكثر من ثلاث أرباع عينة البحث ينحصر مستوي دخلهم في المستوي المنخفض والمتوسط وبالتالي فالضغوط المالية عامل مهم في دفع الشباب الجامعي لتعلم مهارات التفاوض التي تمكنهم من الاستمرار في سوق العمل لتحسين وضعهم الاقتصادي.

عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في محور إدارة المعرفة الرقمية ومحور تعزيز القيادة الرقمية وإجمالي الريادة الرقمية تبعاً لفئة الدخل الشهري للأسرة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (1.636، 0.619، 1.245) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وقد يرجع السبب في ذلك إلي أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية في الوقت الراهن تدفع الشباب الجامعي علي اختلاف مستوياتهم إلي الإبتكار وتجربة أفكار جديدة للتغلب علي التحديات المالية التي تواجههم تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو الفتوح & النجار (2020) ودراسة معروف & الكردي (2021)

ذلك إلى اختلاف مجال الدراسة في كل كلية والتوجيه المهني والمستقبل الوظيفي لها، والتي تؤثر بدورها على اكتساب المهارات الناعمة التي تؤهلهم لسوق العمل؛ فالتوجيه المهني المقدم من كل كلية يوجه الشباب الجامعي لتطوير المهارات التي تتناسب مع فرص العمل الخاصة به لزيادة فرص استعداده لسوق العمل.

8.231، 8,779) وهي قيم دالة إحصائياً، كما يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في مهارة الإنجاز والاحتراف تبعاً للكلية حيث بلغت قيمة (ف) (3.583) وهي قيمة دالة إحصائياً، وتعزو الباحثات السبب في

### جدول (27) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة استعداداً لسوق العمل والريادة الرقمية تبعاً للكلية (ن=369)

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	
0.000	7.982	188.273	5	941.367	بين المجموعات	مهارة التفكير الناقد
دال عند مستوى (0.001)		23.588	363	8562.411	داخل المجموعات الكلي	وحل المشكلات
0.001	4.376	81.727	5	408.635	بين المجموعات	مهارة التشبيك
دال عند مستوى (0.001)		18.676	363	6779.387	داخل المجموعات الكلي	
0.004	3.583	95.251	5	476.256	بين المجموعات	مهارة الإنجاز والإحتراف
دال عند مستوى (0.01)		26.580	363	9648.720	داخل المجموعات الكلي	
0.000	9.205	239.662	5	1198.312	بين المجموعات	مهارة العمل ضمن فريق
دال عند مستوى (0.001)		26.035	363	9450.620	داخل المجموعات الكلي	
0.000	8.231	5.411	5	27.057	بين المجموعات	مهارة التفاوض
دال عند مستوى (0.001)		23.441	363	8509.193	داخل المجموعات الكلي	
0.000	8.779	1569.515	5	7847.576	بين المجموعات	إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة
دال عند مستوى (0.001)		178.772	363	64894.375	داخل المجموعات الكلي	
0.000	7.333	17.493	5	87.465	بين المجموعات	إدارة بيئة الأعمال الرقمية
دال عند مستوى (0.001)		52.598	363	19093.159	داخل المجموعات الكلي	
0.018	2.784	240.732	5	1203.660	بين المجموعات	تعزيز القيادة الرقمية
دال عند مستوى (0.05)		86.485	363	31394.118	داخل المجموعات الكلي	
0.000	7.558	284.613	5	1423.064	بين المجموعات	إجمالي الريادة الرقمية
دال عند مستوى (0.001)		182.717	363	66326.226	داخل المجموعات الكلي	

الشباب الجامعي عينة البحث إلى اختلاف الأساليب التكنولوجية المستخدمة في التدريس والتي تؤثر إيجابياً على وعي الشباب بالتحديات والفرص في العصر الرقمي، كما تشجع بعض الكليات مثل كلية الهندسة وكلية الطفولة المبكرة على الفكر الريادي والإبتكاري الرقمي في تقديم خدماتها ومنتجاتها لسوق العمل، كما أوضح بعض الشباب الجامعي أن متطلبات سوق العمل الخاصة بهم تتطلب مهارات رقمية متقدمة؛ لذا فهم بحاجة إلى زيادة وعيهم بالريادة الرقمية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة موسى (2019)

وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في محور تعزيز القيادة الرقمية حيث بلغت قيمة (ف) (2.784) وهي قيمة دالة إحصائياً، كما يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من إدارة المعرفة الرقمية وإجمالي الريادة الرقمية تبعاً للكلية حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (7,558، 7,333) وهي قيم دالة إحصائياً، ويرجع السبب في ذلك من وجهه نظر

التربية النوعية، كلية العلوم، كلية الطفولة المبكرة، كلية التجارة، وأخيراً كلية التربية الرياضية، أما في الريادة الرقمية وجد أن الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة العينة لصالح كلية التربية النوعية يليها علي التوالي كلية الهندسة، كلية الطفولة المبكرة، كلية العلوم، كلية التجارة، وأخيراً كلية التربية الرياضية، وبالتالي يتضح أن كلية التربية الرياضية هي الأضعف في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة والريادة الرقمية، لذلك تم اختيارها لتطبيق البرنامج الإرشادي الموجه للشباب الجامعي لتنمية وعيهم بأهمية اكتساب المهارات الناعمة، ولاحظت الباحثات أثناء تطبيق أدوات البحث في هذه الكلية اهتمام الشباب الجامعي بالجانب العملي والوجود علي أرض الواقع نتيجة طبيعة دراستهم وعملهم الذي يحتاج الاحتكاك المباشر مع العملاء، بل أنهم يحتاجون التكنولوجيا في عملهم في الجانب التسويقي للأشطة التي يقومون بها فقط.

التي أثبتت وجود تباين دال إحصائياً حول واقع تنمية المهارات الريادية الرقمية بين افراد عينة البحث تبعاً لمتغير الكلية.

وبتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة والريادة الرقمية تبعاً للكلية، تبين ما يوضحه جدول (28):

تُشير النتائج المبينة بجدول (28) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الإنجاز والإحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض، إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة تبعاً للكلية وجد أنها لصالح كلية الهندسة يليها على التوالي كلية

### جدول (28) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة والريادة الرقمية تبعاً للكلية

الأبعاد	أماكن التطبيق	المتوسط الحسابي	التربية النوعية	التربية الرياضية	تربية طفولة	التجارة	العلوم
مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات	نوعية	21.750	-	-	-	-	-
	رياضية	17.776	*2.801	-	-	-	-
	طفولة	21.363	0.386	*2.415-	-	-	-
	التجارة	18.948	*3.973	1.172	*3.587	-	-
مهارة التشبيك	العلوم	18.114	*3.635	0.833	*3.248	0.338-	-
	الهندسة	20.875	0.875	*1.926-	0.488	*3.098-	*2.760
	نوعية	19.046	-	-	-	-	-
	رياضية	17.582	0.453-	-	-	-	-
مهارة الإنجاز والإحتراف	طفولة	17.781	1.265	*1.718	-	-	-
	التجارة	19.500	1.464	*1.917	0.199	-	-
	العلوم	20.098	1.051-	0.598-	*2.316-	*2.516-	-
	الهندسة	20.281	1.234-	0.781-	*2.499-	*2.699-	0.182
مهارة العمل ضمن فريق	نوعية	20.390	-	-	-	-	-
	رياضية	17.985	*2.114	-	-	-	-
	طفولة	19.763	0.626	1.487-	-	-	-
	التجارة	18.275	*2.405	0.290	1.778	-	-
مهارة التفاوض	العلوم	18.557	*1.833	0.281-	1.206	0.572-	-
	الهندسة	20.988	0.578-	*2.692	1.205	*2.983	*2.411
	نوعية	21.109	-	-	-	-	-
	رياضية	16.298	*2.781	-	-	-	-
مهارة العمل ضمن فريق	طفولة	17.363	*3.745	0.963	-	-	-
	التجارة	18.827	*4.810	*2.029	1.065	-	-
	العلوم	16.298	1.158	1.623	*2.587	*3.652	-
	الهندسة	19.950	0.359	*2.422	*3.386	*4.451	0.799
مهارة التفاوض	نوعية	17.827	-	-	-	-	-
	رياضية	17.250	0.577	-	-	-	-



الأبعاد	أماكن التطبيق	المتوسط الحسابي	التربية النوعية	التربية الرياضية	تربية طفولة	التجارة	العلوم
	طفولة	17.600	0.350	0.227	-	-	-
	التجارة	17.761	0.511	0.066	0.161	-	-
	العلوم	17.737	0.487	0.089	0.137	0.023	-
	الهندسة	18.140	0.890	0.313	0.540	0.379	0.402
اجمالي الوعي	نوعية	99.546	-	-	-	-	-
	رياضية	87.403	*6.667	-	-	-	-
	طفولة	93.872	*5.674	0.993-	-	-	-
	التجارة	92.879	*12.143	*5.479	*6.469	-	-
إدارة المعرفة الرقمية	العلوم	94.459	*5.087	1.579	0.586	*7.056	-
	الهندسة	101.015	1.468	*8.136	*7.142	*13.612	*6.556
	نوعية	30.765	-	-	-	-	-
	رياضية	30.238	*2.524	-	-	-	-
تعزيز القيادة الرقمية	طفولة	30.327	0.438	0.085	-	-	-
	التجارة	30.241	0.526	0.002	0.088	-	-
	العلوم	31.623	0.857	1.381	1.295	1.384	-
	الهندسة	30.843	0.078	0.602	0.516	0.604	0.779
إجمالي الريادة الرقمية	نوعية	46.000	-	-	-	-	-
	رياضية	40.522	*3.706	-	-	-	-
	طفولة	43.854	2.145	1.561	-	-	-
	التجارة	42.293	*5.477	1.770	*3.332	-	-
	العلوم	42.295	*3.704	0.001	1.559	1.772	-
	الهندسة	44.453	1.546	2.160	0.598	*3.930	2.158
	نوعية	76.765	-	-	-	-	-
	رياضية	70.761	4.231	-	-	-	-
إجمالي الريادة الرقمية	طفولة	74.181	2.583	1.647	-	-	-
	التجارة	72.534	*6.004	1.773	3.420	-	-
	العلوم	73.918	2.847	1.383	0.263	3.156	-
	الهندسة	75.296	1.468	2.762	1.115	4.535	1.378

\*دال عند مستوي دلالة (0.05) \*\*دال عند مستوي دلالة (0.01) \*\*\*دال عند مستوي دلالة (0.001)

ويوجد تباين دال إحصائياً عند مستوي دلالة (0.001) بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من إدارة المعرفة الرقمية وإجمالي الريادة الرقمية تبعاً للكلية لصالح كلية التربية النوعية يليها علي التوالي كلية الهندسة، كلية الطفولة المبكرة، كلية العلوم، كلية التجارة، وأخيراً كلية التربية الرياضية، وبالتالي يتضح أن كلية التربية الرياضية هي الأضعف في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة بأبعادها والريادة الرقمية بمحورها.

مما سبق يتضح عدم وجود تباين دال إحصائياً بين الشباب الجامعي عينة البحث في كل من الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها والريادة الرقمية بمحورها تبعاً للفرقة الدراسية ومستوي تعليم الأب والأم، في حين يوجد

مما سبق يتضح وجود تباين دال إحصائياً عند (0.001) بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة العمل ضمن فريق ومهارة التفاوض وإجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة، يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوي دلالة (0.01) بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في مهارة الإنجاز والاحتراف تبعاً للكلية، ووجد التباين في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة تبعاً للكلية لصالح كلية الهندسة يليها على التوالي كلية التربية النوعية، كلية العلوم، كلية الطفولة المبكرة، كلية التجارة، وأخيراً كلية التربية الرياضية، كما يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05) بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في محور تعزيز القيادة الرقمية،

المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعادها تبعاً للكلية لصالح كلية الهندسة والريادة الرقمية بمحورها تبعاً للكلية لصالح كلية التربية النوعية. وبالتالي يتحقق صحة الفرض الثالث جزئياً.

الفرض الرابع: تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الإنجاز والاحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض) وبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع لأجمالي الريادة الرقمية تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط معها، ولتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب ادخال المتغير المستقل والمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في معادلة الانحدار الخطي المتعدد القياسي بطريقة Enter للتعرف علي أكثر المتغيرات تأثيراً في الريادة الرقمية.

تباين دال احصائياً عند مستوي دلالة (0.05) بين متوسط استجابات الشباب الجامعي عينة البحث في إجمالي الريادة الرقمية تبعاً لإهتماماتهم التكنولوجية لصالح البرمجة. كما لا يوجد تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التشبيك ومهارة الإنجاز والاحتراف ومهارة العمل ضمن فريق وإجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة تبعاً للدخل الشهري للأسرة، في حين يوجد تباين دال احصائياً عند مستوي (0.05) بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في بُعد مهارة التفاوض تبعاً للدخل الشهري للأسرة لصالح فئة الدخل الشهري المتوسط (فئة الدخل من 4500 لأقل من 6000)، وأيضاً لا يوجد تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في الريادة الرقمية بمحورها تبعاً لفئة الدخل الشهري للأسرة. كما يوجد تباين دال احصائياً بين الشباب الجامعي عينة البحث في كل من الوعي بأهمية اكتساب

### جدول (29) الانحدار الخطي المتعدد القياسي لبيان أثر بعض المتغيرات المستقلة علي الريادة الرقمية (ن=369)

الترتيب	مستوي الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة t	معامل الانحدار	المتغيرات المستقلة الداخلة في معادلة الانحدار
4	0.01	0.007	2.717	0.844	مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات
3	0.01	0.006	2.745	0.583	مهارة التشبيك
6	0.05	0.022	2.296	0.685	مهارة الإنجاز والاحتراف
2	0.01	0.004	2.876	0.466	مهارة العمل ضمن فريق
5	0.01	0.011	2.540	0.441	مهارة التفاوض
7	0.05	0.033	2.139	1.448	الدخل الشهري
8	0.05	0.046	2.000-	1.574-	الفرقة الدراسية
1	0.001	0.000	4.156	1.729	الاهتمامات التكنولوجية
		0.802			R معامل الارتباط البسيط
		0.643			R Square معامل التحديد
		0.629			معامل التحديد المصحح Adjusted R Square
		**45.507			قيمة F

\*\* دالة عند مستوي 0.001

(37.1%) تعزي لعوامل أخرى، ويمكن معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية (F) حيث بلغت قيمتها (45.507) عند مستوي دلالة (0.001) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد القياسي من الناحية الإحصائية.

كما يبين جدول (29) قيم معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة ونستنتج منه أن اهتمامات الشباب الجامعي في مجال التكنولوجيا كان معنوياً من الناحية الاحصائية وقد احتل الترتيب الأول في تأثيره علي الريادة الرقمية للشباب الجامعي عينة البحث، يليه مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التشبيك، مهارة التفكير الناقد

توضح القيم الرقمية الواردة بجدول (29): أن قيم معامل الارتباط الثلاثة معامل الارتباط البسيط R بلغ (0.802)، ومعامل التحديد R Square بلغت نسبتها (0.643) وأخيراً معامل التحديد المصحح Adjusted R Square والذي بلغ (0.629)، مما يعني أن المتغيرات المستقلة (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الإنجاز والاحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض) وبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (الدخل الشهري، الفرقة الدراسية، اهتمامات الشباب الجامعي التكنولوجية) استطاعت أن تفسر (62.9%) من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية للريادة الرقمية والباقي

متغيرة؛ لذا فاكساب المهارات الناعمة تساعدهم علي الاتصال الفعال مع الفريق والعملاء مما يساعد علي تقدم رؤيتهم وفهم أهدافهم، كما تعزز قدرتهم علي التفكير بشكل استراتيجي والتكيف مع التحولات السريعة في سوق العمل وتحفيز الإنتاجية وإدارة التغييرات خاصة في البيئة الرقمية المتطورة التي نعيشها في الوقت الراهن.

مما سبق يتضح اختلاف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات- مهارة التشبيك- مهارة الإنجاز والاحتراف- مهارة العمل ضمن فريق- مهارة التفاوض) وبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية مع المتغير التابع (الريادة الرقمية) طبقاً لمعادلة الانحدار الخطي المتعدد القياسي، مما يعني اثبات الفرض الرابع كلياً.

رابعاً: نتائج تطبيق البرنامج الإرشادي للشباب الجامعي عينة البحث التجريبية:

أولاً: وصف عينة البحث التجريبية وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية:

وحل المشكلات، مهارة التفاوض، مهارة الإنجاز والاحتراف، الدخل الشهري، الفرقة الدراسية عند مستويات دلالة (0.01، 0.01، 0.01، 0.01، 0.001)، (0.05، 0.05، 0.05) على التوالي. وتؤكد دراسة (الأغا، 2018) على أن المهارات الناعمة جزء مكمل للمهارات الإدارية والأكاديمية التي يكتسبها الشباب وتُعد من المتطلبات الأساسية للعمل المهني المستقبلي فهي تساعد الشباب علي مواجهه مواقف الحياة المختلفة والتغلب عليها وزيادة الشعور بالفخر والاعتزاز بالنفس وتقدير الذات عند اتقان الأعمال بكفاءة وبأقل جهد ووقت، وبالتالي نجاح الشباب واستمراريتهم في العمل يتوقف علي مدى امتلاك المهارات الناعمة. كما أكدت نتائج دراسة (شعبان، 2023) علي الدور الوسيط والهام للمهارات الناعمة بين المواطنة الرقمية التي تركز علي الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا وجودة الحياة الأكاديمية لطلاب المرحلة الجامعية لتأهيلهم لسوق العمل بكفاءة. وتري الباحثات أن المهارات الناعمة تلعب دوراً حيوياً في نجاح الشباب الجامعي، فهم يعيشون في بيئة ديناميكية وتكنولوجية

### جدول (30) التوزيع النسبي لعينة البحث التجريبية وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية (ن = 22)

النسبة المئوية	العدد	الجنس	النسبة المئوية	العدد	محل الإقامة
18.2	4	ذكر	45.5	10	ريف
81.8	18	أنثى	54.5	12	حضر
100.0	22	الإجمالي	100.0	22	الإجمالي
النسبة المئوية	العدد	نوع المشروع الرقمي	النسبة المئوية	العدد	امتلاك مشروع رقمي
9.1	2	هاند ميد	9.1	2	نعم
90.9	20	لا امتلاك مشروع رقمي	90.9	20	لا
100.0	22	الإجمالي	100.0	22	الإجمالي
النسبة المئوية	العدد	الدخل الشهري للأسرة	النسبة المئوية	العدد	اهتماماتك التكنولوجية
40.9	22.7	أقل من 1500	18.2	4	البرمجة
	18.2	3000 > 1500	-	-	تصميم الويب
27.3	9.1	متوسط 4500 > 3000	27.3	6	التسويق الرقمي
	18.2	6000 > 4500	27.3	6	صناعة المحتوى
31.8	31.8	مرتفع 6000 فأكثر	27.3	6	التجارة الرقمية
100.0	22	الإجمالي	100.0	22	الإجمالي
النسبة المئوية	العدد	مستوي تعليم الأب	النسبة المئوية	العدد	مستوي تعليم الأم
4.5	-	منخفض أمي	4.5	-	منخفض أمي
	4.5	حاصل علي الابتدائية	4.5	1	حاصل علي الابتدائية
40.9	4.5	متوسط حاصل علي الإعدادية	45.5	9.1	متوسط حاصل علي الإعدادية
	36.4	حاصل علي الثانوية	36.4	8	حاصل علي الثانوية
54.6	45.5	مرتفع تعليم جامعي	50	40.9	مرتفع تعليم جامعي
	9.1	مرحلة دراسات عليا	9.1	2	مرحلة دراسات عليا
100.0	22	الإجمالي	100.0	22	الإجمالي

التطبيق على (90,9%) من الشباب الجامعي الذين لا يمتلكون مشروع رقمي مقابل (9.1%) يمتلكون مشروع رقمي يتمثل في

يتضح من جدول (30) ما يلي: مجموع الغالبية العظمي (81,8%) للعينة تحت التدريب كانوا من الإناث، كما تم

كما تبين أن حوالي نصف عينة البحث حصلوا آباؤهم وآمهاتهم علي مستوى تعليم مرتفع بنسبة (54,6%، 50%) علي التوالي، بينما بلغت الآباء والأمهات الحاصلين علي تعليم متوسط (40,9%، 45.5%) علي التوالي، وتساوت نسب الآباء والأمهات الحاصلين علي مستوى تعليم منخفض حيث بلغت نسبتهم (4.5%).

#### ثانياً: التوزيع النسبي لاستجابات عينة البحث التجريبية على أدوات البحث:

يشتمل هذا الجزء على التوزيع النسبي لمستويات استجابات الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية قبل وبعد البرنامج على استبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل، وجدول (31) يوضح ذلك:

الهاند ميد، وباستعراض النتائج يتضح أن أكثر من نصف الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية يقيمون في الحضر وبلغت نسبتهم (54.5%) في حين كانت نسب الشباب الجامعي الذين يعيشون في الريف (45.5%)، كما تساوت نسب الشباب الجامعي في مجال اهتماماتهم التكنولوجية في التسويق الرقمي وصناعة المحتوى والتجارة الرقمية والتي بلغت نسبة كل منهم (27,3%)، وبلغت نسب اهتمام الشباب الجامعي بالبرمجة (18.2%)، في حين لا توجد أي اهتمامات تكنولوجية خاصة بتصميم الويب لدي الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية، كما اتضح أيضاً من النتائج أن (40,9%) من الشباب الجامعي كان مستوي الدخل الشهري لهم منخفض و(31.8%) من الشباب الجامعي كان مستوي الدخل الشهري لهم مرتفع، وكانت أقل نسبة لصالح مستوي الدخل المتوسط والذي بلغت نسبته (27.3%)،

#### جدول (31) التوزيع النسبي وفقاً لمستويات استجابات الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي ونسبة التغيير (ن=22)

بعد التطبيق (ن = 22)		قبل التطبيق (ن = 22)		الدرجة	المستويات	الأبعاد
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد			
-	-	27.3	6	أقل من 15	منخفض	مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات
18.2	4	68.2	15	15 لأقل من 21	متوسط	
81.8	18	4.5	1	30 : 21	مرتفع	
100.0	22	100.0	22	الإجمالي		
-	-	90.9	20	أقل من 15	منخفض	مهارة التشبيك
9.1	2	9.1	2	15 لأقل من 21	متوسط	
90.9	20	-	-	30 : 21	مرتفع	
100.0	22	100.0	22	الإجمالي		
-	-	22.7	5	أقل من 15	منخفض	مهارة الإنجاز والاحتراف
4.5	1	77.3	17	15 لأقل من 21	متوسط	
95.5	21	-	-	30 : 21	مرتفع	
100.0	22	100.0	22	الإجمالي		
-	-	45.5	10	أقل من 15	منخفض	مهارة العمل ضمن فريق
-	-	54.5	12	15 لأقل من 21	متوسط	
100.0	22	-	-	30 : 21	مرتفع	
100.0	22	100.0	22	الإجمالي		
-	-	50.0	11	أقل من 15	منخفض	مهارة التفاوض
13.6	3	45.5	10	15 لأقل من 21	متوسط	
86.4	19	4.5	1	30 : 21	مرتفع	
100.0	22	100.0	22	الإجمالي		
-	-	81.8	18	أقل من 75	منخفض	إجمالي الوعي بالمهارات الناعمة
9.1	2	18.2	4	75 لأقل من 105	متوسط	
90.9	20	-	-	150 : 105	مرتفع	
100.0	22	100.0	22	الإجمالي		

يتضح من البيانات الرقمية الواردة بجدول (31) ما يلي: بالنسبة لإجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة انحصرت معظم استجابات عينة البحث التجريبية في المستوى المنخفض حيث بلغت نسبتهم (81.8٪)، وفي المستوى المتوسط كانت نسبتهم (18.2٪)، بينما لا يوجد مستوى مرتفع لوعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة في ضوء الاستعداد لسوق العمل وذلك قبل تطبيق البرنامج الإرشادي، بينما بعد تطبيق البرنامج الإرشادي ارتفع مستوى وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة في ضوء الاستعداد لسوق العمل إلى المستوى المتوسط والمرتفع حيث بلغت نسب التغيير في المستويين إلى (9.1٪، 90.9٪) على التوالي، مما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي المقدم لهم.

وبالنسبة لبعدها مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات: كان أكثر من نصف عينة البحث التجريبية يقع وعيهم في المستوى المتوسط حيث بلغت نسبتهم (68.2٪)، وفي المستوى المنخفض كانت نسبتهم (27.4٪)، بينما كانت نسب الشباب الجامعي ذوي مستوى الوعي المرتفع بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل (4.5٪)، بينما بعد تطبيق البرنامج الإرشادي ارتفع مستوى وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة في ضوء الاستعداد لسوق العمل إلى المستوى المتوسط والمرتفع حيث بلغت نسب التغيير في المستويين إلى (18.2٪، 81.8٪) على التوالي

وفقاً لبعدها مهارة التشبيك: أغلب عينة البحث التجريبية في مستوى الوعي بمهارة التشبيك كانت في المستوى المنخفض حيث بلغت نسبتهم (90,9٪) بينما بلغت نسبة المستوى المتوسط (9,1٪)، ولا يوجد مستوى مرتفع وذلك قبل تطبيق البرنامج الإرشادي، بينما بعد تطبيق البرنامج الإرشادي أصبحت نسب التغيير (90.9٪) لصالح المستوى المرتفع و(9.1٪) لصالح المستوى المتوسط.

بالنسبة لبعدها مهارة الإنجاز والاحتراف: انحصرت الغالبية العظمى لعينة البحث التجريبية في مستوى الوعي مهارة الإنجاز والاحتراف في المستوى المتوسط حيث بلغت نسبتهم (77.3٪) بينما بلغت نسبة المستوى المنخفض (22.7٪)، ولا يوجد مستوى مرتفع وذلك قبل تطبيق البرنامج الإرشادي، بينما بعد تطبيق البرنامج الإرشادي انتقلوا إلي المستوى المتوسط والمرتفع حيث بلغت نسب التغيير في المستويين إلى (4,5٪، 95,5٪) على التوالي.

بالنسبة لبعدها مهارة العمل ضمن فريق: تقاربت نسبة الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية في مستوى الوعي بمهارة العمل

ضمن فريق في المستوى المنخفض والمتوسط حيث بلغت نسبتهم (45.5٪، 54.5٪) علي التوالي، ولا يوجد مستوى مرتفع وذلك قبل تطبيق البرنامج الإرشادي، بينما بعد تطبيق البرنامج الإرشادي انتقل مستوى وعي الشباب الجامعي مهارة العمل ضمن فريق جميعاً إلى المستوى المرتفع وأصبحت نسب التغيير لصالح البرنامج 100٪.

بالنسبة لبعدها مهارة التفاوض: كان مستوى نصف الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية في مستوى الوعي بمهارة التفاوض في المستوى المنخفض حيث بلغت نسبته (50٪) وكانت نسبة مستوى الوعي المتوسط (45.5٪) بينما بلغت نسبة المستوى المرتفع (4.5٪) وذلك قبل تطبيق البرنامج الإرشادي، بينما بعد تطبيق البرنامج الإرشادي كانت نسبة التغيير الأكبر لصالح المستوى المرتفع بنسبة (86.4٪) وبلغت نسبة المستوى المتوسط (13.6٪).

وتؤكد الباحثات علي أن البرنامج الإرشادي المقدم للشباب الجامعي عينة البحث ساعد في تزويدهم بالمعلومات الكافية عن المهارات الناعمة التي يحتاجونها لمواجهة التحديات المختلفة لسوق العمل والتي تساعدهم علي النجاح في مختلف جوانب حياتهم، فهي تعمل علي تطوير الجوانب الشخصية وتعزز فرصهم في الحصول علي وظائف جديدة وبناء علاقات قوية في الحياة الشخصية والمهنية وبناء الثقة بالنفس وتعزيز روح الإيجابية وبالتالي تحقيق أهدافهم بشكل أفضل، كما أن المهارات الناعمة تلهم الشباب وتحفزهم علي التفكير الإبداعي وتوليد أفكار جديدة تجعلهم مميزين عن الآخرين؛ وعليه ظهر اختلاف في مستويات استجابة الشباب الجامعي عينة البحث قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي حيث ارتفع مستوى وعي الشباب الجامعي عينة البحث بأهمية اكتساب المهارات الناعمة في ضوء الاستعداد لسوق العمل وبالتالي تحقق الهدف من البرنامج الإرشادي الخاص بالبحث الحالي. وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة عبد الستار (2022) التي توصلت إلي وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات أفراد العينة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي علي مقياس المهارات الناعمة لصالح القياس البعدي.

#### فروض البرنامج الإرشادي:

الفرض الخامس: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى وعي الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية في كل من أهمية اكتساب المهارات الناعمة في ضوء الاستعداد لسوق العمل بأبعاده والريادة الرقمية بمحورها قبل تطبيق البرنامج الإرشادي (الأداء القبلي) وبعد التطبيق (الأداء البعدي): وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث التجريبية في الوعي بأهمية اكتساب



استخدام البرنامج الإرشادي وحضور الشباب الجامعي بشكل منتظم لجلسات البرنامج والتي أعدت بشكل عملي ومتخصص، وهذا البرنامج وفر العديد من الطرق والأساليب التي يستطيع بها الشباب الجامعي تشكيل وتعديل شخصيتهم وإعدادهم للتحديات الأكاديمية والمهنية والحياتية ومنها: التنوع الكمي والكيفي للفنيات والأساليب حيث اعتمد البرنامج الإرشادي علي مجموعة متنوعة من الاجراءات والأساليب أثناء الجلسات ساهمت بدورها في تحقيق الأهداف

المرجوة من العمليات العملية الإرشادية، ومنها المحاكاة لبعض المواقف الحياتية والمهنية والتي ساهمت بشكل واضح في إكساب الشباب الجامعي المهارات الناعمة بأمثلة تطبيقية، حيث قاموا بالتفكير الناقد وحل المشكلات وتطبيق مهارة العمل ضمن فريق ومهارة التفاوض لبعض المواقف والمشكلات التي عرضتها الباحثة أثناء تطبيق البرنامج. وأوصت حجاج (2014) وعبد الواحد (2016) علي ضرورة تطوير الخبرات والمهارات الناعمة وصلها واكتساب المهارات المفقودة لدي عينة الدراسة حيث أن الوظائف لا تركز فقط علي التخصص الجامعي. كما أكدت حامد (2018) على أهمية التدريب المستمر وأهمية بناء برامج تدريبية في ضوء احتياجات الشباب الجامعي.

المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده والريادة الرقمية بمحورها قبل وبعد تطبيق

البرنامج، ويوضح ذلك جدول (32):

يتضح من جدول (32): وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات أفراد عينة البحث التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعد التطبيق في كل من مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الإنجاز والاحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض، إجمالي وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة في ضوء الاستعداد لسوق العمل حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي (8.672، 15.763، 9.999، 9.482، 10.484، 15.550) وهي قيم دالة إحصائياً عند (0.001)، وبلغ معدل التغيير في مستوي استجابات الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية علي التوالي (7.364، 12,091، 8.546، 11.046، 9.227، 24.182) لصالح التطبيق البعدي، وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة الزيات (2015) وموسى (2019) التي توصلت إلي أن المجموعة التجريبية الذين عرضوا للبرنامج التدريبي قد حققوا نمواً في المهارات الناعمة بمعدلات أعلى مما حققته المجموعة الضابطة، وترجع الباحثة ارتفاع درجات الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة في ضوء الاستعداد لسوق العمل بعد تطبيق البرنامج الإرشادي مقارنة بقبل تطبيقه إلي

### جدول (32) دلالة الفروق بين أفراد العينة التجريبية في الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده والريادة الرقمية بمحورها قبل تطبيق البرنامج وبعده ومدى التغيير في مستوى الاستجابة

مستوى الدلالة	قيمة ت	مدى التغير في مستوى الاستجابة	بعد التطبيق (ن = 22)		قبل التطبيق (ن = 22)		
			المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
0.000	8.672	7.364-	3.975	23.636	3.283	16.272	مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات
0.000	15.763	12,091-	3.202	24.409	2.101	12.318	مهارة التشبيك
0.000	9.999	8.546-	2.979	24.727	3.216	16.181	مهارة الإنجاز والاحتراف
0.000	9.482	11.046-	2,903	26.636	3.750	15.590	مهارة العمل ضمن فريق
0.000	10.484	9.227-	3.398	24.136	4.022	14.909	مهارة التفاوض
0.000	15.550	24.182-	11.215	123.545	9.909	75.272	إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة
0.000	19.062	23.181-	5.887	42.090	2.524	18.909	إدارة المعرفة الرقمية
0.000	10.614	23.909-	8.345	55.636	7.011	31.727	تعزير القيادة الرقمية
0.000	14.763	46.591	11.645	97.227	6.492	50.636	إجمالي الريادة الرقمية

وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات أفراد عينة البحث التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعد التطبيق في إدارة المعرفة الرقمية، تعزيز القيادة الرقمية، إجمالي الريادة الرقمية حيث بلغت قيمة (ت) (19.062، 10.614، 14.763) وهي قيمة دالة إحصائياً عند (0.001)، وبلغ معدل التغيير في مستوى استجابات الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية علي التوالي (23.181، 23.909، 46.591) لصالح التطبيق البعدي، وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة أبو صبري وآخرون (2023) التي توصلت إلي وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (0,01) بين متوسطات درجات عينة الدراسة التجريبية في الوعي بريادة الأعمال الرقمية قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي لصالح القياس البعدي حيث كان حجم التأثير (13.97) وهذا يدل علي أن حجم تأثير البرنامج كبير، وأكدت دراسة البراشدية (2021) علي ضرورة مواجهه تحديات قطاع الريادة الرقمية من خلال تطوير سياسات البنية التحتية الرقمية والابتكار القائم علي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوفير طرق لنشر ثقافة استخدام التقنيات الرقمية في المجتمع. وأوصت دراسة داود (2023) بضرورة توفير فرص تعليمية وعقد دورات تدريبية لريادة الأعمال الرقمية، وتشجيع المشاريع الرقمية لريادة الأعمال، وعقد دورات لمحو الأمية الرقمية لمواكبة التطور التكنولوجي وتحفيز الأفراد ومساعدتهم للوصول إلي أهدافهم. وتفسر الباحثات هذه النتيجة بالتطور التكنولوجي المتسارع والمتطور والذي يوفر تقنيات جديدة مما يشجع الشباب علي فهم أعمق للتقنيات الرقمية وكيفية استخدامها بشكل فعال، كما تشجع البيئة الاقتصادية والاجتماعية في العصر الراهن الشباب الجامعي علي البحث عن حلول جديدة للتحديات المستمرة التي تواجههم؛ لذا يلجأ الشباب الجامعي إلي الابتكار الرقمي كوسيلة

لتحسين الحياة اليومية وحل المشكلات الحياتية المختلفة، وأيضاً يلعب التوجه الجامعي نحو التكنولوجيا والعلوم الحاسوبية والتي تجعل الطلاب يتعرضون للمفاهيم الرقمية في سياق دراستهم بشكل مستمر إلي رفع الوعي بالريادة الرقمية للشباب الجامعي عينة الدراسة.

مما سبق يتضح وجود فروق دالة إحصائياً عند (0.001) في وعي الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية بأهمية اكتساب المهارات الناعمة في ضوء الاستعداد لسوق العمل، والريادة الرقمية حيث أن جلسات البرنامج الإرشادي قد أثرت علي عينة البحث التجريبية من الشباب الجامعي مما أدى إلي رفع مستوى الوعي لديهم بالريادة الرقمية، وبالتالي يتحقق صحة الفرض الخامس كلياً. الفرض السادس: يوجد تأثير للبرنامج الإرشادي المعد لتوعية الشباب. الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة في ضوء الاستعداد لسوق العمل بأبعاده والريادة الرقمية بمحوريتها. وللتعرف على حجم تأثير البرنامج تم حساب مربع إيتا ( $\eta^2$ ) للمتغير المستقل بتطبيق المعادلة:

$$\text{مربع إيتا } (\eta^2) = \frac{2ت}{2ت + \text{درجات الحرية}}$$

حيث أن (ت) هي نتيجة اختبار الفرق بين متوسطي درجات التطبيقين القبلي والبعدي للعينة على استبيان وعي الشباب الجامعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل واستبيان الريادة الرقمية، وقد اعتمدت الباحثات على مستويات حجم التأثير كما يلي:

#### جدول (33) مستويات حجم التأثير مربع إيتا ( $\eta^2$ )

حجم التأثير	الأداة المستخدمة
كبير	$\eta^2$
متوسط	0.2
صغير	0.5
0.8	كبير

#### جدول (34) حجم تأثير البرنامج الإرشادي في وعي الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية نحو أهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والريادة الرقمية حسب قيمة مربع إيتا ( $\eta^2$ )

المتغير المستقل	المتغير التابع	درجة الحرية	قيمة (ت)	قيمة مربع إيتا ( $\eta^2$ )	حجم التأثير
مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات	21	8.672	0.78	78% - متوسط	
مهارة التشبيك	21	15.763	0.92	92% - كبير	
مهارة الإنجاز والاحتراف	21	9.999	0.83	83% - كبير	
مهارة العمل ضمن فريق	21	9.482	0.81	81% - كبير	
مهارة التفاوض	21	10.484	0.84	84% - كبير	
إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة	21	15.550	0.92	92% - كبير	
إدارة المعرفة الرقمية	21	19.062	0.95	95% - كبير	
تعزيز القيادة الرقمية	21	10.614	0.84	84% - كبير	
إجمالي الريادة الرقمية	21	14.763	0.91	91% - كبير	

يوضح جدول (34) أن حجم تأثير أيتا ( $\eta^2$ ) للبرنامج الإرشادي في استبيان الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل بأبعاده (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات، مهارة التشبيك، مهارة الإنجاز والاحتراف، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة التفاوض، إجمالي الوعي بأهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل) واستبيان الريادة الرقمية بمحورها (إدارة المعرفة الرقمية، تعزيز القيادة الرقمية، إجمالي الريادة الرقمية) حسب قيمة مربع أيتا ( $\eta^2$ ) قد بلغ (0.78، 0.92، 0.83، 0.81، 0.84، 0.92، 0.95، 0.84، 0.91)، وهذا يعني أن نسبة التباين الكلي لدرجات أفراد العينة التي ترجع إلى تأثير البرنامج قد بلغ (78٪، 92٪، 83٪، 81٪، 84٪، 92٪، 95٪، 84٪، 91٪) على التوالي، وبالتالي يعتبر ذو حجم تأثير كبير (0.92)، (0.91) حيث اتضح حجم أثره بعد إعادة التقييم لاحقاً بعد مضي شهرين من تنفيذ البرنامج؛ لذا نوص بتفعيل برامج إرشادية دورية للشباب الجامعي لرفع وعيهم بأهمية اكتساب وتطبيق المهارات الناعمة لدورها الهام في تحسين قدرتهم على التعامل مع الضغوط والتحديات الرقمية بشكل صحيح لمواجهة سوق العمل ولتحقيق المكتسبات التعليمية والمهنية والاجتماعية بفعالية لتوظيف استخدام التكنولوجيا فيما وضعت لأجله؛ فالمهارات الناعمة جزء أساسي من نجاح الأفراد سواء في الحياة اليومية أو المهنية. ويتفق ذلك ونتيجة دراسة رقبان، وآخرون (2023) من إيضاح حجم أثر وفاعلية البرنامج الإرشادي بعد إعادة التقييم لاحقاً بعد فترة من الزمن؛ لتحقيق المكتسبات التعليمية. نستخلص مما سبق: أن البرنامج الإرشادي المُعد ذو حجم تأثير كبير على تنمية وعي شباب الجامعة نحو أهمية اكتساب المهارات الناعمة كضرورة للاستعداد لسوق العمل والريادة الرقمية. مما يثبت قبول الفرض السادس كلياً.

## التوصيات: في ضوء نتائج البحث الحالي وآليات

### التنفيذ:

أولاً: الأقسام العلمية المتخصصة مثل قسم (إدارة المنزل والمؤسسات، إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة) ضرورة إقامة العديد من الندوات والدورات وورش عمل والبرامج التدريبية المتخصصة للشباب الجامعي لتنمية وتعزيز الوعي بالمهارات الناعمة وبالريادة الرقمية كخطوة استباقية للاستعداد لسوق العمل؛ لتبنى فكر مستنير وفلسفة متطورة تتماشى مع العصر الرقمي الذي يشهده العالم.

العمل على إنشاء مركز تدريب مهني بالتعاون مع وحدة الخريجين بكليات الجامعة والخدمة المجتمعية بسوق العمل لتدريب الشباب الجامعي على المهن والمهارات التي يتطلبها سوق العمل في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة والمستمرة.

إعداد وبناء حزمة متنوعة من البرامج الإرشادية التي تساهم في إكساب الشباب الجامعي سلوكيات وقيم المواطنة الرقمية والتي تتصدى للغزو السيبراني ومن خلال الوعي بأن هناك أنواع مستحدثة من المهارات يطلق عليها "المهارات الناعمة" والتي يجب تعزيزها كضرورة للعمل الرقمي.

ثانياً: الوزارات المعنية بالتعليم والبحث العلمي (وزارة التربية والتعليم، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي)

إدراج محتوى تعليمي ضمن المناهج الدراسية بالسلم التعليمي ولجميع المراحل الدراسية عن المهارات الناعمة والريادة الرقمية وترسيخهم بطرق علمية وعملية شيقة تعمل على تعزيز الوعي الطلابي لهم.

الحث على وضع آليات وخطط تعليمية مستقبلية تضمن إجراءات واقعية متطورة وبطريقة فعالة تستخدم بها المهارات الناعمة والتطبيقات الرقمية ضمن مواقف تعليمية مختلفة من خلال توفير بنية تحتية مناسبة وبيئة إلكترونية يشارك فيها الطلاب تساعدهم على التعامل الرقمي الآمن بوعي وإيجابية.

إعداد قوائم متنوعة من المهارات الناعمة والتي يجب تعزيزها لدى الطلاب بطريقة تتناسب مع كل مرحلة عمرية وبطريقة تضمن تدريبهم عليها وبما يلاءم العصر الرقمي وكموشر لبناء المواطن الرقمي الفعال ذو السلوك السوي والمقبول اجتماعياً وبما يحقق رؤية مصر 2030م ويساهم في بناء الجمهورية الجديدة.

ثالثاً: الجهات المعنية الأخرى مثل (وزارة الإعلام، وزارة الاتصالات، وزارة الشؤون الاجتماعية، الأجهزة الرقابية والتشريعية ودور العبادة)

حث جميع الجهات المعنية على بث محتوى إعلامي هادف وبناء للثقافة والتوعية بكل ما يتعلق بالمهارات الناعمة والريادة الرقمية ونشر مفاهيم إيجابية تساعدهم على الاستعداد لسوق العمل بكل جدارة واستخدامهم بالمواقف الحياتية ويزوايا متعددة.

حدث الشباب الجامعي من خلال وسائل الإعلام علي معتقدات مغلوطة وتقاليد اجتماعية خاطئة لتغيير أفكارهم من العقلية التي لا تقبل التغيير إلي عقلية مرنة ذات رؤية استراتيجية تؤمن بالتنوير والتقدم التكنولوجي لتحقيق التميز والريادة من خلال الوعي وتنمية مهاراتهم الناعمة.

إجراء المزيد من التعديلات التشريعية والقانونية والضوابط الرقابية عن طريق الأجهزة المعنية تدعم الاستخدام الآمن للتطبيقات

**8- البراشدية، حفيظة سليمان (2021):** زيادة الأعمال الرقمية في ظل جائحة كورونا: الفرص والتحديات، مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا، المجلد الرابع، العدد (1)، مارس، جمعية المكتبات المتخصصة فرع الخليج العربي، دار جامعة حمد بن خليفة للنشر، قطر.

**9- البطش، أحمد محمد (2019):** درجة ممارسة القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتنمية المهارات الناعمة لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، ماجستير القيادة والإدارة، كلية الادارة والتمويل، جامعة الأقصى، فلسطين.

**10- بن سليمان، فاطمة (2020):** دور المهارات المعنوية (الناعمة) في تحسين أداء الأستاذ الباحث، دراسة ميدانية لعينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.

**11- الدعلان، هيفاء محمد (2020):** دور التحول الرقمي في التعليم لتطوير مهارات ريادة الأعمال الافتراضية لدى طلاب التعليم العام، المؤتمر الدولي الافتراضي لمستقبل التعليم الرقمي في الوطن العربي، الطائف، دار إثراء المعرفة للمؤتمرات والأبحاث، المملكة العربية السعودية.

**12- بنات، أسيل محمد خليل (2019):** القوة وتكتيكات النفوذ في القيادة وأثرها على المهارات الناعمة لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، ماجستير القيادة والإدارة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، فلسطين.

**13- بوفوارة، ذكري، بوترة، كوثر (2023):** دور ريادة الأعمال الرقمية في تحسين خدمات اتصالات الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي، الجزائر.

**14- حامد، أحلام عبد العظيم (2018):** دراسة تقييمية للكفايات التعليمية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الجبيل بالمملكة العربية السعودية، المؤتمر الدولي الأول لكلية رياض الأطفال بجامعة أسيوط، بناء طفل لمجتمع أفضل في ظل المتغيرات المعاصرة"، 6-7 فبراير، كلية رياض الأطفال، جامعة أسيوط، القاهرة.

**15- حجاج، علا نعيم (2014):** دور المهارات الناعمة في عملية إقتناص الوظائف الإدارية "دراسة تطبيقية على الوظائف الإدارية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين

والوسائط الرقمية وتمنع الجرائم الالكترونية وتحول دون التعرض لأي محتوى لا يليق وتضمن ترسيخ المهارات الناعمة والتي تحمل في طياتها سلوكيات وقيم وذلك ضمن قوالب مناسبة لكل مرحلة عمرية.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية

**1- إبراهيم، سماح حلمي (2019):** أثر استخدام نموذج الفورمات في تدريس الاقتصاد المنزلي علي تنمية التحصيل وعادات العقل ومهارات ريادة الأعمال لدي طالبات المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية، العدد (119)، الجزء (2)، يوليو، كلية التربية، جامعة بنها، القاهرة .

**2- أبو الفتوح، فاطمة محمد، التجار، سناء محمد (2020):** فاعلية برنامج قائم على إدارة المعرفة لتنمية قيم المواطنة الرقمية لدى المراهقين في ضوء التحديات المعاصرة، مجله البحوث في مجالات التربية النوعية، المجلد السادس، العدد ٢، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، القاهرة.

**3- أبو صبري، حنان محمد، الصفتي، وفاء صالح، عبد القادر، فاطمة مجدي (2023):** فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال الرقمية، مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، العدد (255)، يناير، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.

**4- أبوزيد، داليا عبد العاطي (2022):** تأثير أبعاد المهارات الناعمة للموارد البشرية على فاعلية الرشاقة الاستراتيجية في التعافي من جائحة كورونا، المجلد الثالث عشر، العدد الأول، يناير، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، القاهرة.

**5- أحمد، رشيدة السيد، محمد، عبير أحمد (2022):** دور مراكز التطوير الوظيفي في تأهيل طلاب الجامعات المصرية لسوق العمل، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد السادس عشر، العدد (9)، ديسمبر، كلية التربية، جامعة الفيوم.

**6- ادريس، جعفر عبد الله (2016):** دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف- دراسة استطلاعية، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (اماراباك)، المجلد (7)، العدد (21)، الولايات المتحدة الأمريكية.

**7- الأغا، محمد صهيب (2018):** المهارات الناعمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين في بنوك محافظات فلسطين (دراسة تطبيقية على العاملين في بنوك محافظات فلسطين الجنوبية)، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، فلسطين.

وعلاقته بإدارة الأزمات، مجلة الاقتصاد المنزلي، مجلد (25)، العدد (3)، جامعة المنوفية، القاهرة.

**25-** رقبان، نعمة مصطفى، يوسف، زينب صلاح، خليفة، وسام سعيد (2018): تقييم المسكن فى ضوء المساكن الذكية وعلاقته بالتوافق الزوجى، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، العدد (15)، المجلد الأول، جامعة المنوفية، القاهرة.

**26-** رقبان، نعمة مصطفى، حنا، حنان، حسان، فاطمة (2023): فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي شباب الجامعة بالقيم الأخلاقية التكنولوجية كروية استشرافية للاستدامة الرقمية وعلاقته بالتوجيه الأسري لإدارة الحريات، مجلة التربية النوعية والتكنولوجيا بحوث علمية وتطبيقية، مجلد 29 العدد (2) ديسمبر، جامعة كفر الشيخ، القاهرة.

**27-** رقبان، نعمة مصطفى، دمام، فاطمة حسان، السيسى، جهاد مدحت، القليني، سارة عبد الكريم (2024): إدارة التفاوض المهني وعلاقته بالذكاء العاطفي لدى العاملين بمؤسسات الأسرة والطفولة كمدخل لتحسين القدرة المؤسسية مع مقترح لبرنامج إرشادي، مجلة كلية الاقتصاد المنزلي، العدد (34) يناير، جامعة المنوفية، القاهرة.

**28-** الرمالي، إيمان مهدي، إعليجه، نعيمه سالم (2019): برنامج تدريبي قائم على التعلم النشط لتنمية الأداء التدريسي والدافعية للإنجاز لدى الطالبات المعلمات شعبة الرياضيات، مجلة التربوى، العدد (15)، يوليو، كلية التربية بالخميس، جامعة المرقب، ليبيا.

**29-** الزيات، نهى محمود (2015): إستخدام برنامج الكورت لتنمية مهارات التفكير الناقد لدى معلمات الروضة، مجلة الطفولة والتربية، المجلد (7)، العدد (24)، أكتوبر، كلية رياض الأطفال، جامعة الاسكندرية، القاهرة.

**30-** الزيان، مازن نوح (2020): دور المهارات الناعمة لدى القيادات الإدارية فى تحقيق التميز المؤسسى "دراسة ميدانية على مجموعة الاتصالات الفلسطينية فى المحافظات الجنوبية"، رسالة ماجستير، كلية الادارة التمويل، جامعة الأقصى، فلسطين.

**31-** الساكت، ورود زياد (2022): أثر الريادة الرقمية على الإبداع في المشاريع الصناعية الغذائية الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

**32-** سعفان، محمد أحمد (2005): العملية الإرشادية، دار الكتاب الحديث، الكويت.

**16-** الحلبي، خالد (2021): المهارات الناعمة كضرورة للعمل في المكتبات ومراكز المعلومات: دراسة تحليلية لأهميتها من وجهة نظر أخصائي المكتبات والمعلومات، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، المجلد (3)، العدد (8)، أكتوبر، كلية الآداب، جامعة القاهرة، القاهرة.

**17-** حمودة، رغدة محمود (2023): الثقافة الرقمية وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية لدى الأطفال فى ضوء التحديات التكنولوجية كما تدرکها الأمهات، مجلة بحوث التربية النوعية، عدد (72)، يناير، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، القاهرة.

**18-** حميد، حمد صالح (2016): دور ممارسة أسلوب إدارة فرق العمل فى تحسين مستوى الأداء وإتخاذ القرارات بوازة الداخلية والأمن الوطنى - الشق المدنى، ( دراسة ميدانية على وزارة الداخلية - الشق المدنى فى قطاع غزة )، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بغزة، فلسطين.

**19-** داود، ياسمين فارس (2023): الآثار المستقبلية لريادة الأعمال الرقمية في الأردن- دراسة استكشافية باستخدام تقنية دلفي، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

**20-** الدحودح، براء فهمي (2021): دور ريادة الأعمال في الحد من بطالة الخريجين بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية في ظل جائحة كورونا، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

**21-** الدنادنة، علي غالب (2019): درجة رضا الشباب الجامعي عن تغطية قضاياهم في المواقع الاخبارية، رسالة ماجستير، كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

**22-** الذهبي، رائد حسن، الهواملة، سمر عبد الله (2023): الريادة الرقمية وأثرها على أساليب تدريس الطلبة المكفوفين من وجهة نظر العاملين: دراسة تطبيقية على مركز النور للمكفوفين في دولة قطر، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (48)، اغسطس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، لبنان.

**23-** رضوان، نعم (2018): المهارات الناعمة لدى المرأة الفلسطينية وأثرها فى جودة القرارات بالمؤسسات النسوية المحافظات الجنوبية "دراسة ميدانية على المؤسسات النسوية- المحافظات الجنوبية"، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بغزة، فلسطين.

**24-** رقبان، نعمة مصطفى، الزاكي، منى مصطفى، دمام، أميرة حسان، مهني، هناء (2015): وعى ربة الأسرة بمهارة التفاوض



الناعمة لدي طفل الروضة، مجلة التربية، المجلد (41)، العدد (194)، الجزء (3)، إبريل، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة. **42-** عبد الفتاح، محمد زين العابدين (2016): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدي طلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود وإتجاهاتهم نحوها، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (17)، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، القاهرة. **43-** عبد الله، قيس نوري (2021): مدى توظيف التعليم الإلكتروني لدى أساتذة كلية التربية في جامعة الأنبار في ظل جائحة كورونا، مجلة الأستاذ للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد (60)، العدد (4)، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بغداد، العراق. **44-** عبد الله، هيام مصطفى، محمد، منال فتحي (2017): تصور مقترح لتضمين ريادة الأعمال في مقرر الأشغال الفنية لتنمية مهارات التفكير الريادي لإنتاج مشروع متناهي الصغر لدي طالب الاقتصاد المنزلي، مجلة كلية التربية، المجلد (32)، العدد (4)، كلية التربية، جامعة المنوفية، القاهرة. **45-** عبد الواحد، مؤمن خلف (2016): دور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الأكاديمية: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي - قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، المجلد السادس، العدد الثاني، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة فلسطين، فلسطين. **46-** عبيدات، ذوقان محمد، عبد الحق، كايد إبراهيم، عدس، عبد الرحمن محمود (2020): البحث العلمي مفهومه وأدواته، أساليبه، دار الفكر المعاصر للنشر والتوزيع، طبعة (19)، القاهرة، جمهورية مصر العربية. **47-** عجيل، سامية هاني (2019): القيادة الناعمة ودورها في تحقيق الالتزام التنظيمي - دراسة حالة في مجموعة من المصارف الخاصة في كربلاء النجف بابل، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (7)، العدد (25)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء. **48-** العزيزي، سيف سلمان (2011): فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستند لنظريتي هولاند وسوير في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة نزوي، سلطة عمان. **49-** العساف، صالح بن حمد (2010): المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.

**33-** موسى، سعيد عبد المعز (2019): برنامج تدريبي لتنمية المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال، إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)، العدد الثامن، يناير، كلية رياض الأطفال، جامعة أسيوط، القاهرة. **34-** سيد، منال أنور (2019): مهارات التفاوض وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة الطفولة، العدد الحادي والثلاثون، عدد يناير، كلية رياض الاطفال، جامعة أسيوط، القاهرة. **35-** شحادة، مها خليل (2022): التحول الرقمي وريادة الأعمال الرقمية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، العدد (62)، كانون الثاني، رماح، الأردن. **36-** شعبان، انتصار ابراهيم (2023): المهارات الناعمة كمتغير وسيط بين المواطنة الرقمية وجودة الحياة الأكاديمية لدي طلاب المرحلة الجامعية، مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، العدد (28)، يناير، كلية الآداب، جامعة كفر الشيخ، القاهرة. **37-** الطائي، على حسون، صادق، مروة جعفر، قاسم، ياسين خزعل (2020): دور المهارات الناعمة في تعزيز رأس المال النفسي" دراسة إستطلاعية في ديوان وزارة النفط"، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد العاشر، العدد الثالث، جامعة المثني، بغداد. **38-** العبادي، هاشم فوزي، الجابري، ليث شناوة (2022): الاحتواء الاستراتيجي ودوره في تعزيز ريادة الأعمال الرقمية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (18)، العدد (2)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق. **39-** عبد الجواد، سماح عبد الفتاح (2022م): جودة الحياة الرقمية وعلاقتها بالممارسات الوقائية للتعايش مع جائحة كورونا (كوفيد-19) المستجد كما تدركها الزوجات، مجلة بحوث التربية النوعية، عدد (67)، مايو، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، القاهرة. **40-** عبد الجواد، سماح عبد الفتاح (2016م): وعى ربة الأسرة بمهارة التفاوض وعلاقتها بالإساءة الزوجية، المجلة العلمية لعلوم التربية النوعية، المجلد الرابع، العدد الرابع، ديسمبر، كلية التربية النوعية، جامعة طنطا، القاهرة. **41-** عبد الستار، شيماء محمد (2022): فاعلية وسائط تثقيف الطفل في تنمية الوعي الوقائي بجائحة كورونا وأثره علي المهارات

للدراستات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

**58-** الكليب، أمل بنت عبد الله بن راشد (2022): دور التعليم الإلكتروني في تنمية المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، مجلة كلية التربية بينها، العدد 131، يوليو، ج (1)، كلية التربية، جامعة بنها، القاهرة.

**59-** محروس، رانيا حسن، حمادة، أسماء شعبان (2023): آليات مقترحة لتنفيذ ريادة الأعمال الرقمية بالجامعات المصرية، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، المجلد (47)، العدد (1)، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.

**60-** محمد، إمي محمد (2021): رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد (22)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، القاهرة.

**61-** محمود، ناجي عبد الستار، جاسم، عدنان سهيل (2021): تشخيص الخصائص الشخصية للمهارات الناعمة "دراسة إستطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في دائرة صحة ديالى"، مجلة إقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، المجلد الأول، العدد الأول، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الفلوجة، العراق.

**62-** المرسي، دعاء عوضين (2022): مهارات التفاوض وعلاقتها بمواجهة مهددات الأمن الأسرى لدى عينة من ربات الأسر، مجلة بحوث التربية النوعية، عدد (66)، إبريل، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، القاهرة.

**63-** مصباح، هاني جودة (2023): برنامج تدريبي مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية وعي الشباب الجامعي بمتطلبات ريادة الأعمال الاجتماعية الرقمية، مجلة بحوث الخدمة الاجتماعية التنموية، المجلد (5)، العدد (1)، سبتمبر، كلية الخدمة الاجتماعية التنموية، جامعة بني سويف، القاهرة.

**64-** معروف، ونام علي، الكردي، أسماء صفوت (2021): استراتيجية مقترحة قائمة على إدارة المعرفة الرقمية لتعزيز القدرات التنافسية لدى الشباب الجامعي، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، المجلد (37)، العدد (2)، ديسمبر، الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي، القاهرة.

**65-** موسي، خالد يونس (2019): واقع تنمية المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية، دراسة مقارنة، رسالة

**50-** علي، هبة الله أنور، نويسر، سمر ابراهيم (2022): اتجاهات الشباب الجامعي نحو ثقافة

ريادة الأعمال في محافظة الشرقية، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، المجلد (13)، العدد (12)، جامعة المنصورة، القاهرة.

**51-** العماري، جواهر نايش (2022): درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية للقيادة الرقمية بمحافظة خميش مشط، مجلة التربية، المجلد (41)، العدد (194)، إبريل، جامعة الأزهر، القاهرة.

**52-** العموش، ريم (2021): دور برنامج التربية العملية الجامعي في تعزيز المهارات الناعمة لدى طالبات معلم الصف المتدربات في مدارس مديريات محافظة الزرقاء (من وجهة نظر المعلمات المتعاونات)، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 48، العدد 4، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.

**53-** العنزي، عبد الرحمن مراحي (2018): أثر إدارة المعرفة في الأداء الداخلي للمجلس الأعلى لشؤون المحافظات في دولة الكويت، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة آل البيت، الكويت.

**54-** غندور، حمزة، طايبي، رتيبة (2022): ريادة الأعمال الرقمية ودورها في تحقيق تنافسية المؤسسات الاقتصادية "دراسة تحليلية"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد السابع، العدد الثاني، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر.

**55-** فياض، عدي إيباد (2015): درجة ممارسة العمادات والدوائر الإدارية بالجامعة الإسلامية لإدارة المعرفة وعلاقتها بمستوى فاعلية اتخاذ القرار لديها، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

**56-** قويدر، أريج (2017): دور المهارات الناعمة في تحسين أداء الموظفين في الوزارات الفلسطينية "دراسة ميدانية على العاملين في الوظائف الإشرافية لدى الوزارات الفلسطينية"، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بغزة، فلسطين.

**57-** الكرد، محمد أحمد، الهاييل، وسيم اسماعيل (2017): دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين "دراسة مقارنة بين وحدات الخريجين بالجامعة الإسلامية بغزة وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية"، مجلة الجامعة الإسلامية

- 74- Bounfour, A (2016): Digital Futures, Digital Transformation, Progress in IS. Springer International Publishing, Cham.
- 75- Cortellazzo, L; Bruni, E; Zampieri, R (2019): The Role of Leadership in a Digitalized World, Organizational Psychology, 10(19).
- 76- Funaki, F (2015): Handbook for Career Guidance, European Journal of Business and Management, Tbilisi, Georgia.
- 77- Investopedia (2014): Hard skills Retrieved from <http://www.investopedia.com/terms/h/hard-skills.asp>.
- 78- Jerome. V.B.& Antony,A (2018) : Soft skills for Career Succes: soft skills, Educreation pulishing, India.
- 79- Kelley, K. (2004): The web of discipline: Biglan's categories ,the World Wide Web, and the relevant of academic,disipline. Issertation Abstracts International.Management In Education, CA, USA.Yarkin
- 80- Kulothungan , K . (2020): Digital Entrepreneurship , Studies in Indian Place Names, journal for research publication, 40 (18).
- 81- Kummeta, R. S& Mary, D. R (2019): Digital Entrepreneurship Opportunities for Indian Entrepreneurs , Journal of the Gujarat Research Society , 21 (9).
- 82- Madden, Mark(2015) : Soft Leadership compelencies for s today Health care finace Esexecutives, health care financial managememnt Lenexa, 69 (5).
- 83- Ngoasong, M. Z. (2018): Digital Entrepreneurship in a Resource-scarce Context: A Focus on Entrepreneurial Digital Competencies, journal of Small Business and Enterprise Development, 25 (3).
- 84- Reddy, G& Sunethri,B.A(2013) :The Imoortance of Soft Skills Form Modem Day profession. Journal of Business ommunication .5(2).
- ماجستير، اكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين.
- 66- النخالة، مني رضوان (2023): دور الريادة الرقمية كتوجه لحاضنات الأعمال نحو تأهيل الخريجين لسوق العمل دراسة حالة: حاضنة UCAS التكنولوجية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، فلسطين.
- 67- النسور، بلال هاشم، خليفات، إبراهيم هاشم (2020): أثر الريادة الرقمية في الأداء التنظيمي من وجهة نظر مديري شركات صناعة الأدوية الأردنية ضمن منظور نظرية الشبكة الإجتماعية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (16)، العدد (1)، ملحق (1)، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، الأردن.
- 68- هيج أحمد هادي (2018): الخصائص الريادية لدي رواد الأعمال وأثرها في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في أمانة العاصمة صنعاء، رسالة ماجستير، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن.
- 69- هيكل، هناء محمد (2022): مقومات ريادة الأعمال الرقمية بالجامعات المصرية وسبل تعزيزها في ظل جائحة كورونا: دراسة استشرافية، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، المجلد (46)، العدد الأول، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- 70- وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (2023): تقرير موجز عن مؤشرات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، اغسطس، القاهرة.
- 71- يوسف، ماجدة محمود (2021): اتجاهات الشباب الجامعي نحو ريادة الأعمال: دراسة ميدانية بكلية الزراعة جامعة دمنهور، مجلة الاسكندرية للتبادل العلمي، مجلد (42)، العدد الأول، يناير، جامعة الأسكندرية، القاهرة.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 72- Asiedu, E., Shortland, S., Nawar, Y., Jackson, P. and Baker, L. (2019): Supporting Ghanaian micro-entrepreneurships: the role of mobile technology, Journal of entrepreneurship in Emerging Economies, Vol.32 No.2.
- 73- Awan, M .H. Ahmes, K.& Zulqaenaim, W.,(2015): Impact of Project Manadgers soft Leadership Skills on project success, Journal of poverty Investment and Development .No.(8).

Technoogy Education. Design and Technology Education:an International Journal .22(3).

91- White, M. (2010) : The Real Reason New college Grads Can Get Hired, Research in Higher Education , Jun 2012,Vol.53 Issue 4.

92- Yarkın, D.& Yeşil, Y. (2016): The Role of Entrepreneurship Education on Internationalization Intention. A Case Study from Izmir-TURKEY, European Journal of Social Sciences Education and Research, vol (3), No (2)

93- Bayangani, B., Irandoost, S. F., & Ahmadi, S. (2013): Qualitative Study of Typology of Lifestyles: Study of Youth in Mahabad City of Iranian Kurdistan, Journal Article - International Journal of Business and Social Science, 4 (14).

94- R, Durand (2003): Guide du management strategique, 99 concepts cle's Du NOD, Paris.

95- S, Burgess, C, Propper, A, Aassve (2002): The Role of Income in Marriage and Divorce Transitions among Young Americans, Mpidr Working Paper WP, Germany.

96- Tai - Hwan, K. (2007). Trends and implications of delayed and non-marriage in Korea. Asian Population Studies, 3 (3), 223-241

85- Reeve, G.M., Chamberlain, C.J., Stem, J., (2013): Identifying Collaboration, Team Work, and Leadership practices on campus currens in teahing & Learning, 6(1).

86- Sadq, Zana, Majed, (2019): The role Leadership softin promoting the learning entre preneurship, Department of Management ,Faculty of Humanities and a social Sciences, koya University ,Iraq ,and Visiting Lecturer at Lebanese Frensh University, Ivag Journal of Process Management New Technologies ,International Vol.(7)No(1).

87- Schulz., B. (2008) : The Importane of Soft Skills: Education beyond Aademic Knowledge, Journal of Language and Communication, june, 2(1).

88- Shemi, A.& Procter, C. (2018): E-commerce and entrepreneurship in SMEs: Case of myBot, Journal of Small Business and Enterprise Development 25(8), January, DOI:10.1108/JSBED-03-2017-0088

89- Singh A.& Jaykumar P.(2019) : On the road consensus :Key soft skills required for youth employment in the service sector, Worldwide Hospitality and Tourism Themes, 11(1).

90- Snape, p.(2017): Enduring Learning Integreting C2Ist soft skills through



# JHE

## JOURNAL OF HOME ECONOMICS, MENOUFIA UNIVERSITY

Website: <https://mkas.journals.ekb.eg>

Print ISSN Online ISSN

2735-5934 2735-590X

HOME AND INSTITUTIONS MANAGEMENT

## The Effectiveness of a Guidance Program Based on Enhancing the Awareness of University Youth to Acquire Soft Skills as a Necessity to Prepare for the Labor Market and its Impact on Digital Leadership

**Neama Rakaban<sup>1</sup>, Samah Abdelfatah<sup>2</sup>, Elham Elswah<sup>3</sup>**

*1 Department of Home and Institutions Management, Faculty of Home Economics m Menoufia University, Shibin El Kom, Egypt*

*2 Department of Home Economics, Faculty of Specific Education, Zagazig University, Zagazig, Egypt*

*3 Department of Home Economics, Faculty of Specific Education, Mansoura University, Mansoura, Egypt*

**Article Type**

Original Article

**Corresponding author:**

Neama Rakaban

[neamarak543@hotmail.com](mailto:neamarak543@hotmail.com)

Mobile:+2 01099795099

DOI:10.21608/mkas.2024.249511.1264

**Cite as:**

Rakaban et al., 2024: The Effectiveness of a Guidance Program Based on Enhancing the Awareness of University Youth to Acquire Soft Skills as a Necessity to Prepare for the Labor Market and its Impact on Digital Leadership. JHE, 34 (3) 367-429

**Received:** 23 Nov 2023

**Accepted:** 02 Feb 2024

**Published:** 1 July 2024

**ABSTRACT:**

This research aims to examine the effectiveness of a guidance program designed to enhance university students' awareness of the importance of acquiring soft skills for the job market and their impact on digital entrepreneurship. The program was developed with the goal of measuring significant changes in participants' responses. The research utilized several tools, including a general data form, a soft skills questionnaire, a digital entrepreneurship questionnaire, and the guidance program itself. The primary sample consisted of 369 university students randomly selected from various faculties. Specifically, every fifth student was chosen from the enrollment lists of the Faculty of Specific Education, Physical Education, Early Childhood Education, Commerce, Science, and Engineering. Additionally, an experimental sample of 22 students was deliberately selected from the Faculty of Physical Education, focusing on those in the lowest quartile of the primary sample. The study employed descriptive-analytical and experimental methodologies. After data collection, the information was tabulated and statistically analyzed using SPSS version 22. The results indicated significant differences in the average scores of the experimental group regarding the importance of acquiring soft skills before and after the implementation of the guidance program. The effect size was found to be 92% and 91% respectively, highlighting the program's impact. The study recommends preparing and developing a diverse range of guidance and educational programs aimed at university students to enhance their awareness of soft skills and digital leadership across all electronic platforms.

**Keywords:** Guidance program, Soft skills, Preparation for The Job Market, Digital entrepreneurship, University youth.