



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgjournals.ekb.eg>
المجلد (٩٠) يوليو ج (٢) ٢٠٢٤ م



المهارات الناعمة اللازمة لمتطلبات سوق العمل لطلبة الجامعة
"من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"

إعداد

د/ إيناس محمد سليمان علي منصور
دكتوراه الإرشاد النفسي معهد الدراسات
والبحوث التربوية جامعة القاهرة

د/ دعاء زهدي عباس الرفاعي
أستاذ أصول التربية المساعد
بكلية التربية جامعة أسوان

المجلد (٩٠) يوليو ج (٢) ٢٠٢٤ م

ملخص البحث :

هدف البحث الحالي إلى التعرف على ماهية المهارات الناعمة اللازمة لطلبة الجامعة، والتعرف على درجة توافر المهارات الناعمة اللازمة لطلبة الجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف البحث استخدم المنهج الوصفي بواسطة تطبيق إستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس المشرفين على طلبه التدريب الميداني بكليتي التربية وكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة أسوان لتحديد تلك المهارات قوامها (١٠٣) عضواً. وقد أظهرت نتائج البحث أن درجة توافر المهارات الناعمة (القدرة على التواصل، التنظيم والتخطيط، العمل الجماعي ضمن فريق، إدارة الأزمات، الاحتراف) لدى طلبه الجامعة كانت متوسطة. وأوصى البحث بتطوير المناهج حسب متطلبات واحتياجات سوق العمل، وتدريب الطلبة على المهارات الناعمة المطلوبة لسوق العمل، كما أوصت بضرورة تعاون الجامعة مع الشركات والمؤسسات التعليمية المختلفة لسد الفجوة وتحقيق مخرجات الجامعة مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: المهارات الناعمة - متطلبات سوق العمل - أعضاء هيئة التدريس.



Soft skills required for university students labor market requirements "From the faculty members' point of view"

Abstract

The current research aims to identify the soft skills required for university students, and to identify the degree of availability of soft skills necessary for Aswan University students from the point of view of faculty members. To achieve the research objectives, a descriptive approach was employed using a questionnaire applied to a sample of faculty members supervising the students at the Faculty of Education and the Faculty of Social Work at Aswan University. The sample consisted of 103 members. The research results indicated that the level of availability of soft skills, namely communication skills, organization, planning, teamwork, crisis management, and professionalism among university students was moderate. The research recommended developing the curricula according to the requirements and needs of the job market, training students on the soft skills required for that, and the need for universities to cooperate with companies and various educational institutions to bridge the gap and align university outputs with the needs and requirements of the job market.

Keywords: *soft skills - requirements labor market- Faculty members.*

مقدمة البحث:

لقد أصبح التطور والتقدم في المؤسسات التعليمية عامل أساسي لارتقاء وتقدم المؤسسات في سوق العمل خاصة بعد التطور السريع الذي يشهده مجتمعنا الحالي؛ فأصبحت المخرجات التنموية هي الشغل الشاغل؛ بل أصبح تنمية المهارات للأفراد هدف من أهداف المؤسسات الجامعية. ومما لا شك فيه أن التعليم ومخرجاته من ضمن عناصر التطوير التي تسعى الدول للارتقاء به من أجل إعداد كفاءات مهنية لها القدرة على مواكبة المتغيرات والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الواقع الحالي (فتحية أحمد عبد القادر بهنسي، ٢٠٢٢، ١٢٦٦)، لذلك من الضروري مراجعة البرامج والنظم التعليمية التي تحتاج إلى تطوير من أجل إعداد طلبة يتمتعون بقدرات ومهارات متنوعة، كالمهارات الناعمة (زايد ناجي شاوش، محمد عبد الله الأشول، عبد الله محسن الزنداني، ٢٠٢٣، ١٢٧). وتُسهّم المهارات الناعمة بدورًا كبيرًا خاصة أنها تُعد ركيزة محورية لاختيار العاملين في المنظمات والقطاعات الخدمية التي يُعد العنصر البشري فيها سببًا في تميز المنظمات وديمومتها، وهذا ما أشارت إليه دراسة براون وبراكيم (Braun, & Brachem, 2015) والتي أكدت على أهمية المهارات الناعمة وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل لخريجي التعليم العالي، فالاهتمام بالمهارات والكفاءات الشخصية للطلبة يساعد على مواجهة متطلبات واحتياجات سوق العمل. ويُعد القطاع التعليمي من القطاعات التي تؤسس فيها عملية التعلم ليتحقق بواسطتها المخرجات التعليمية والأهداف التربوية (أحمد حسين حسن الجرجي، زينب ربيع محمد الدبوني، ٢٠٢٣، ٣)، كما تُعد مخرجات التعلم هي ذاتها مدخلات لسوق العمل لذا فإن أي خلل في الأنظمة التعليمية لابد أن يترك تأثير سلبي على سوق العمل، لذلك يجب ان تبقى هذه المعادلة في حالة اتزان لكي لا تصبح الأنظمة التعليمية غير فعالة بالنسبة لسوق العمل أو تتسع الفجوة بين الطرفين مما يترتب عليه بحث هذه الأسواق عن مصادر وعوامل أخرى تحقق استمراريتها وتطورها لذلك فالتكامل بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل مطلب أساسي يجب السعي له والعمل على استمراريته للنهوض بالمجتمع وتحقيق التميز خاصة في ظل التحديات الداخلية والخارجية التي تتطلب ضرورة تصميم بيئات تعليمية جامعية محققة للمهارات الناعمة اللازمة

لمواكبة متطلبات سوق العمل في ظل حركة التغير السريع (ضياء الدين زاهر، ٢٠٠٠، ٨٠)، (آمال محمد حسن عتيبة، ٢٠٢١، ٧٠)، ونظرًا للدور الهام الذي تُساهم به الجامعات في إعداد طلابها للمواءمة مع متطلبات سوق العمل فقد تناولته العديد من الدراسات للكشف عن العوامل التي سببت الفجوة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل، لتقديم الطرق والأساليب التي تلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل مثل دراسة ناجي عبد الوهاب هلال (٢٠٢٠) والتي أشارت نتائجها إلى أهمية التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل، ودراسة عماد عبد الله المدني (٢٠١٨) التي أشارت نتائجها إلى ضرورة إلى معرفة الاستراتيجيات التي تُسهم في تحسين جودة مخرجات التعلم بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، الوقوف على الصعوبات التي تواجه إدارة الجامعة في تنفيذ استراتيجيات تحسين مخرجات التعلم لمواجهة متطلبات السوق. وبالرغم من كثرة الدراسات التي تناولت دور الجامعات في توفير متطلبات سوق العمل إلا أنه ما زالت الحاجة قائمة لدراسة دور الجامعات لإعداد طلابها وفقًا لاحتياجات سوق العمل؛ وخاصة جامعة أسوان وهذا ما دفع الباحثان لإجراء البحث الحالي.

مشكلة البحث:

تُعد الجامعات من أهم وسائل التغيير الاجتماعي والتقدم العلمي والثقافي، وتنمية الكفاءات البشرية لمواجهة التحديات في مختلف الميادين والتغيرات المتسارعة التي يشهدها عالمنا من تقدم تقني وعلمي مذهل، مما أثر على مدى توفر فرص العمل وتزايدت الحاجة إلى ضرورة إعداد أفراد ذات مهارات وكفاءات قادرة على النهوض بمؤسسات الدولة، خاصة أن الجامعات لا يقتصر دورها على نقل العلم والثقافة؛ ولكنها تلعب دورًا كبيرًا في التكيف مع الواقع عن طريق مجموعة البرامج والأنظمة التعليمية التي تُقدم للطلاب الجامعي (جعفر عبد كاظم المياحي، ٢٠١٠، ١١)، ولذلك فإن طلبة الجامعة يحتاجون إلى مهارات مختلفة عن تلك المهارات التي قدمت للأجيال السابقة، فهم يحتاجون بالإضافة للمهارات الصلبة، مهارات ناعمة تتمثل في القدرة على التفكير الناقد وحل المشكلات والعمل الجماعي والتخطيط والتفاوض، فالنجاح والتميز ليس مرهونًا بالمجال الدراسي فقط وإنما بامتلاك الفرد لتلك المهارات والكفاءات الشخصية التي تساعد على تميز الخريج في

سوق العمل ، وهذا ما أكدته دراسة وير وآخرون (Weir, et al, 2021) التي أظهرت نتائجها افتقار خريجي الجامعات للكفاءات والمهارات الشخصية، بالإضافة إلى عدم وجود قائمة محددة بالمهارات الناعمة الذاتية تُدرس للطلبة داخل المؤسسات التعليمية الجامعية، وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من الأبحاث لتطوير كفاءات المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة. بينما أشارت دراسة (آمال محمد حسن عتيبة، ٢٠٢١، ٢٠) إلى ضرورة تبني السياسات التعليمية لصيغ جديدة في التعليم أكثر ارتباطاً بمتطلبات وحاجات سوق العمل مثل القدرة على التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني، بالإضافة إلى ضرورة التوسع في التعليم العالي التقني والمهني لإعداد أطر متخصصة ومؤهلة تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة، مراجعة الجامعات للتخصصات والبرامج التعليمية المقدمة ومراجعتها دورياً في ضوء رؤية مستقبلية للحاجات التنموية ومتطلبات سوق العمل. كما أشارت دراسة (محمد صديق محمد حسن، ٢٠١٠، ٦٦) إلى أن مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي تواجه تحديات كبيرة محلية ودولية، فالمحلية تتمثل في تنامي عدد السكان وما يتبعه من تزايد أعداد المقبلين على التعليم مع ضآلة الميزانيات المرصودة للتعليم العالي والبحث العلمي بصفة خاصة وتزايد الإقبال على التخصصات النظرية التي أصبح سوق العمل مُشبعاً منها، وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (أشرف أحمد أبو حليمة، ٢٠٢٢)، تدني مستوى الإنتاجية بين الطلبة الخريجين وارتفاع معدلات البطالة وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية مقارنة بغيرها. أما التحديات الخارجية تتمثل في العولمة والتطور التقني والمعرفي، وظهور أنماط جديدة من نظم التعليم أو انتقال المعرفة. وهذا ما أكده كل من (ثروت عبد الحميد عيسى، علي عبد ربه إسماعيل، ٢٠١٣، ١١٦٤) ضرورة القيام بدراسات استقصائية في احتياجات الطلاب من جهة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، والتعاون مع المؤسسات المهنية ذات الصلة للتسهيلات والقدرات البشرية والمادية اللازمة لتوفير فرص العمل. وهذا ما أوصت به دراسة ريفيرا وآخرون (Rivera ,et al, 2023) ضرورة تعزيز عملية التنمية الإنتاجية التي تحقق تآزر حقيقي بين الاحتياجات الناشئة للخريجين ونطاق التعليم العالي. ونظراً لأهمية هذا الموضوع تطرقت له الباحثتان بالبحث والدراسة لتناول طبيعة العلاقة بين

المهارات الناعمة ومتطلبات سوق العمل. وانطلاقاً مما سبق، سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

١- ما المهارات الناعمة اللازمة لطلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

٢- ما متطلبات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

٣- ما درجة توافر المهارات الناعمة ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

٤- ما التوصيات المقترحة لمتطلبات سوق العمل والمهارات الناعمة لطلاب الجامعة؟

هدف البحث: يهدف البحث الحالي إلى التعرف على ماهية المهارات الناعمة اللازمة لطلبة الجامعة، وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل، والتعرف على مدى تمكن طلبة الجامعة من تلك المهارات، ولتحقيق أهداف البحث استخدم المنهج الوصفي عن طريق تطبيق استبيان على عينة من أعضاء هيئة التدريس المشرفين على طلبة التدريب الميداني بكلية التربية والخدمة الاجتماعية بجامعة أسوان قوامها (١٠٣) عضواً.

أهمية البحث: ترجع أهمية البحث الحالي إلى:

الأهمية النظرية: تأتي الأهمية النظرية للبحث من أهمية متغيرات وموضوع البحث في إثراء الأدب التربوي بمفهوم المهارات الناعمة ومتطلبات سوق العمل، وأهمية المهارات الناعمة لطلاب الجامعة.

الأهمية التطبيقية: يفيد هذا البحث طلبة الجامعة من خلال التعرف على المهارات الناعمة اللازمة لطلبة الجامعة وتحديد العقبات والصعوبات التي تحول بين اكتساب الطلبة لهذه المهارات، والعمل على تجاوز هذه الصعوبات، كما تفيد هذه الدراسة المسؤولين عن التعليم الجامعي، وأعضاء هيئة التدريس والادارة من أجل توفير البرامج والاستراتيجيات التي تؤهل الطلبة لسوق العمل، وتقيد المجتمع بصفة عامة في تخريج طلبة تتمتع بمهارات وكفاءات مناسبة تؤهلها لتولي فرص العمل المناسبة في سوق العمل.

منهج البحث: استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي، لملاءمته لطبيعة وأهداف البحث، حيث يساعد في الكشف عن طبيعة المهارات الناعمة ومتطلبات سوق العمل بالنسبة لطلبة الجامعة.

محددات البحث:

- **محددات قياسية:** استبانة المهارات الناعمة (إعداد الباحثتان).
- **محددات بشرية:** تم تطبيق الاستبانة على (١٠٣) عضو هيئة تدريس بكلية التربية وكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة أسوان.
- **محددات مكانية:** كلية التربية و كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة أسوان.
- **المحددات الزمنية:** الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ م.

مصطلحات البحث:

المهارات الناعمة: تعرفها الباحثتان إجرائيًا بأنها القدرات الشخصية والخصائص التي يمكن أن يكتسبها الطالب الجامعي أثناء دراسته مثل مهارة (التواصل، القدرة على التنظيم، والتخطيط، العمل الجماعي، وإدارة الأزمات، والاحتراف).

متطلبات سوق العمل: تعرفها الباحثتان إجرائيًا بأنها مجموعة المهارات المطلوبة في سوق العمل والتي يتحلى بها الطالب الجامعي والتي يجب توافرها لسد احتياجات سوق العمل.

أعضاء هيئة التدريس: تعرفها الباحثتان إجرائيًا بأنه الشخص المعين (المثبت) في الجامعة، والذي يقوم بتدريس المقررات الجامعية للطلاب، ويكون حاصلًا على درجة الدكتوراه، ويبدأ بوظيفة مدرس متدرجًا منها إلى درجة أستاذ مساعد ثم درجة أستاذ.

الإطار النظري: ستناول الباحثتان الإطار النظري في محورين: الأول يتعلق بتعريف المهارات الناعمة وأنواعها وأهميتها، أما المحور الثاني: يتعلق باحتياجات ومتطلبات سوق العمل.

المحور الأول: المهارات الناعمة soft skills

أولاً : تعريف المهارات الناعمة:

تعددت المفاهيم والتعريفات المرتبطة بمصطلح المهارات الناعمة؛ فعرفه البعض بمفهوم الكفاءة أو الكفاءات الشخصية، ويُشار إليها باسم المهارات الاجتماعية ومهارات التعامل مع الآخرين (Polakovas ,et al, 2023,5).

عرف ماتسون وآخرون (Matteson ,et al,2016,71) المهارات الناعمة بأنها مهارات إدارة الآخرين، وهي مهارات ضرورية للالتحاق بالمهن والمناصب الوظيفية.

بينما تعنى المهارات الناعمة القدرات والسمات الشخصية التي يمكن اكتسابها في المواقف الحياتية والعملية والمرتبطة بتحسين العلاقات مع الآخرين وتحسين آفاق العمل، وهي تقابل ما يعرف باسم المهارات الصلبة أو المهارات الوظيفية (علا نعيم عمر حجاج، ٢٠١٤، ١٣).

كما تُعرف المهارات الناعمة بأنها "القدرات والسمات الشخصية اللازمة للفرد التي تمكنه من العمل والتفاعل الإيجابي مع الآخرين عن طريق امتلاكه لمهارات الاتصال والتعاون وأدب التعامل والقيادة" (ماجدة فتحي سليم محمد، ٢٠١٩، ١٦).

وأشارت ميكس (A.Meeks,2017,6) إلى المهارات الناعمة بأنها أهم السمات التي يبحث عنها المديرون القياديون للموارد البشرية أثناء عملية التوظيف وهي مهارات القيادة والتعامل مع الآخرين والعمل الجماعي والمرونة والقدرة على التكيف والعمل.

بينما عرف إدوارد (Edwards,2018,15) المهارات الناعمة بأنها تلك الصفات والقدرات التي تعمل على تعزيز علاقة الفرد بالآخرين عن طريق عمليات الاتصال، والقيادة وحل المشكلات والقدرة على اتخاذ القرارات.

ويمكن تحديد المقصود بالمهارات الناعمة في البحث الحالي القدرات الشخصية والخصائص التي يمكن أن يكتسبها الطالب الجامعي أثناء دراسته مثل مهارة (التواصل، القدرة على التنظيم، والتخطيط، العمل الجماعي، وإدارة الأزمات، والاحتراف).

المهارات الصلبة: Hard skills

المهارات الصلبة هي الإجراءات والأدوات الفنية التي تتعلق بمجال العمل، وتشمل أدوات الإنتاجية في مكان العمل، ومهارات الكمبيوتر وعادة ما تكون سهلة الملاحظة والقياس. بينما على العكس المهارات الناعمة من الصعب ملاحظتها وقياسها، والمهارات الناعمة تكمل المهارات الصعبة ولا تقل أهمية عنها حيث إن المهارات الصعبة تساعد في الحصول على وظيفة؛ بينما المهارات الناعمة تساعد على التوظيف، لذلك من الضروري دمج المهارات الصعبة مع المهارات الناعمة لتتبع المسار الوظيفي واستمراره (Vasanthakumari, 2019, 72).

كما تُعرف المهارات الصلبة بأنها المؤهلات العلمية والمهارات المهنية والتقنية التي تساعد الفرد في الحصول على فرص جديدة للعمل (مؤمن خلف عبد الواحد، ٢٠١٦، ١٠). وهي مهارات محددة وقابلة للتعلم، ويمكن تعريفها وقياسها على النقيض من المهارات الناعمة فهي غير ملموسة، وتشمل المهارات الصلبة : القدرة على الطباعة والكتابة والقراءة واستخدام برامج الحاسب الآلي؛ أي مهارات الخبرة والتقنية والمعرفة اللازمة للعمل، بينما المهارات الناعمة فهي سمات الشخصية التي تشمل قدرة الفرد على التعامل مع الآخرين والانخراط في الحوار (Robles, 2012, 453) .

وأشار ويلهلم وآخرون (Wilhelm, et al, 2002, 23) إلى أن كلا من المهارات الناعمة والمهارات الصلبة في غاية الأهمية للالتحاق بوظيفة ما، فالمهارات الصلبة هي السبب في اجتياز المقابلة الشخصية، بينما المهارات الناعمة هي الأساس في الحصول على الوظيفة، لأن أصحاب الوظائف يبحثون عن الأشخاص القادرين على تأدية عدة مهام، بالإضافة إلى التمتع بالشخصية المناسبة التي تتلاءم مع متطلبات العمل.

أنواع المهارات الناعمة:

مهارة التواصل مع الآخرين: وتتمثل في القدرة على التعامل مع الآخرين، والتفاوض والإنصات واستخدام لغة الجسد، والقدرة على الإقناع والتواصل اللفظي، وغير اللفظي، والتفاعل الإيجابي مع الذات ومع الآخرين (حسام محمود زكي علي، ٢٠٢١، ١١٩).

مهارة القدرة على العمل ضمن فريق: وهي القدرة على التفاعل والتعاون مع الآخرين بفاعلية لتحقيق أهداف مشتركة محددة، تُعد هذه المهارة أساسية في معظم المجالات والمؤسسات، حيث العمل في فرق وتحت تأثير العديد من العوامل (عقوني محمد، ٢٠٢٣، ١٣).

مهارة إدارة الأزمات: وهو القدرة على الإدارة الفعالة اللازمة باستخدام المعرفة والتخطيط لتحقيق مستوى استعداد علمي بقصد الحد من الأزمات والأخطار المختلفة (سامح أحمد زكي الحفني، ٢٠١٧، ٧).

مهارة الاحتراف: وهي تشير إلى شخص لديه كفاءة باهرة في نشاط معين" (آمال محمد حسن عتيبة، ٢٠٢١، ٨٠).

مهارة التنظيم والتخطيط: وهي القدرة على تحديد الأولويات والبدء بالأهم ثم المهم، والقدرة على التخطيط وإدارة الوقت والمهام، وتتمثل في ترتيب الأولويات، والالتزام بالمواعيد واتخاذ القرارات المناسبة (ربيع ضيف طعان الطائي، على محمود كاظم الجبوري، ٢٠٢٢، ٢١٤).

أهمية المهارات الناعمة:

تشير المهارات الناعمة إلى مجموعة الصفات الشخصية والمواقف التي تجعل الشخص متوافقاً مهنيًا، وهي ضرورة للتطوير المهني ورفع كفاءة البيئة الأكاديمية وكذلك الوظائف المستقبلية. وقد أثبتت الدراسات التي أجراها معهد إستانفورد للأبحاث ومؤسسة "كارنيجي ميلون" أن النجاح الوظيفي على المدى الطويل نتج بسبب إتقان المهارات الناعمة، كما وجد الباحثون في جامعة بوسطن أن العمال ذوي المهارات الناعمة أكثر إنتاجية من أولئك الذين لا يحصلون عليها، وأفادت جامعة هارفارد أن النجاح في أي عمل يُعزى إلى المهارات الناعمة، وفي معظم أسواق العمل التنافسية لا تتوقف معايير التوظيف عند القدرة التقنية والمعرفة التخصصية فقط؛ بل على العديد من المهارات الناعمة والسمات الشخصية (Vasanthakumari, 2019, 67).

كما تُساعد المهارات الناعمة في مواجهة المشكلات والتصدي لها وحلها بطرق منهجية، تعزز القيم الأخلاقية من احترام آراء الآخرين والقدرة على الإنصات، والمهارات الناعمة

تُشجع على تحمل المسؤولية والقيام بالمهام والتكليفات المطلوبة وتسليمها في الوقت المحدد لها، تُقيد في تسويق الفرد لنفسه في مؤسسات العمل بطرق احترافية، تزيد من قدرة الفرد على المنافسة والتحدي، تضاعف من مهارات القيادة والعمل بروح الفريق والقدرة على التفكير الناقد والتفاوض وإدارة الصراعات والإنجاز والمبادرة (Edwards, 2018, 26).

النظريات المفسرة للمهارات الناعمة:

نظرية أدلر: يرى "أدلر" أن العامل الاجتماعي هو الذي يقرر وضع الفرد في الحاضر والمستقبل، ويعتقد أدلر أن الفرد يتعرف على صفاته وإمكانياته بواسطة تجربته الاجتماعية وبفعل المعاناة الطويلة من الشعور بالنقص و يتبلور هدفه في تجاوز ضعفه الطبيعي وتذليل العقبات والصعوبات التي تواجهه في بناء علاقاته الاجتماعية، وكلما أدرك الفرد تلك الصعوبات وشعر نحوها بضعفه كلما كان أكثر تصميمًا ومثابرة على البحث عن مواطن قوته وتوظيفها من أجل تحقيق التفوق.

نظرية السمات والعوامل: يُعد الهدف العام من نظرية السمات هو تعليم الفرد المهارات الخاصة باتخاذ القرارات المؤثرة عن طريق مساعدتهم على تعزيز خصائصهم بشكل أكثر فاعلية، وربط هذه التقويمات الذاتية مع المحكات الاجتماعية والنفسية الهامة، ويفترض رواد هذه النظرية أن المهارات العالية في اتخاذ القرارات تعتمد بشكل كبير على كل من المعلومات الوجدانية والمعلومات المتصلة بالعمليات العقلية والجوانب المعرفية، وتُعد نظرية السمات أن السلوك الإنساني يمكن ترتيبه وقياسه على تدرج من السمات أو العوامل المحددة فالسمة خاصة ثابتة دائمة نسبيًا للشخصية تميل بها إلى أداء سلوكيات معينة في المواقف المتعددة (كمال يوسف بلان، ٢٠١٥، ٣١١).

نظرية الذات: يلعب مفهوم الذات دورًا محوريًا في تشكيل سلوك الفرد وإبراز سماته المزاجية، فكل فرد يسلك بالطريقة التي تتفق مع مفهومه عن ذاته، ويساعد مفهوم الذات في معاونة الفرد على حل مشكلاته المختلفة وإعادة توافقه مع البيئة الخارجية، ففكرة الفرد عن ذاته تنظم سلوكه، والمعرفة بوجود ذات أخرى تؤدي إلى إحداث تغيير في السلوك، ويتضمن مفهوم الذات أربع عمليات تعمل في مضمون التفكير، وهي التذكر، والتقويم

والتحويل أو الإنتاج، وعندما تكون الذات هي موضوع التفكير يمكن النظر إليها باستقلال، وعند تطبيق هذه العمليات الأربع (التذكر، التقويم، التوليد، التحويل) فإن التركيز يتم على الذات في علاقتها بمجال واسع من الخبرات الموقفية التي يكتسب الفرد بواسطتها العديد من الخبرات والمهارات التي تُسهم بدور كبير في تاريخ الشخص(سهير كامل أحمد، ٢٠٠٠، ١١٥: ١٢٢).

المحور الثاني / متطلبات سوق العمل:

تعريف سوق العمل:

يُعرف سوق العمل بأنه "المجال الذي يجد فيه الخريج أو العامل فرص عمل، قد يكون محلياً أو إقليمياً أو دولياً" (زهار خضر داغر، اخليف يوسف الطروانه، محمد أمين حامد القضاة، ٢٠١٦، ٢٠٣٦).

بينما عرفت فريضة عوض حسن العمري، وغادة حمزة محمد الشربيني (٢٠٢٣) بأنه "السوق الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن موظفين يمتلكون مزايا ومهارات مناسبة للوظائف المتاحة لديهم في الشركات أو المؤسسات" (فريضة عوض حسن العمري، غادة حمزة محمد الشربيني، ١٣، ٢٠٢٣). كما عُرف سوق العمل بأنه "احتياجات القطاع الخاص ومؤسساته الأهلية من الكوادر المؤهلة وتشغيلهم فيه بما يتوافق مع تخصصاتهم، وبما يتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة" (حسين أبو القاسم محمد أبو خنجر، ٢٠١٥، ٩). كما عُرف سوق العمل بأنه "المكان المهيأ لممارسه الوظيفة المتاحة لخريج التعليم العالي سواء كان في القطاع الخاص أو الحكومي، التي تتناسب مع كفاءة ومهارات ذلك الخريج" (إبراهيم بن حسين بن محمد مغفوري، ٢٠٢٢، ٧).

العلاقة بين التعليم وسوق العمل: لقد اختلفت وتتنوع التخصصات في المؤسسات الجامعية تبعا للتطورات الحديثة في سوق العمل؛ فظهر العديد من التخصصات مثل الذكاء الاصطناعي وهندسة البرمجيات والهندسة الميكانيكية، والتمريض بفروعه والإدارة، وغيرها من التخصصات التي ترتبط ارتباطا وثيقا بسوق العمل ونموه، وذلك لتأثير سوق العمل والفرص الوظيفية على طبيعة المناهج والمواد الدراسية التي تقدم في هذه المؤسسات ولذلك تضطر معظم المؤسسات إلى استخدام برامج تدريبية وتأهيلية للكوادر

البشرية المُسلحة بالمعرفة والمهارات الضرورية اللازمة لمسايرة سوق العمل(علي سليمان الشهري، ٢٠٠٧، ١٩).

أسباب عدم المواءمة بين التعليم واحتياجات سوق العمل:

- النمو المتسارع في الاقتصاد وآليات العمل والإنتاج بين أوساط المواطنين.
- جمود التشريعات وعدم مواكبتها للنمو الاقتصادي الذي فرض ويفرض نفسه على الأسواق العربية.
- تركيز شريحة من المستثمرين على زيادة هامش الربح الفردي على حساب المشاركة الفعلية في الاقتصاد الوطني.
- عدم توافق مخرجات أنظمة التعليم والتدريب والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- عدم وجود جهة مركزية لمتابعة أداء ومنجزات التعليم والتدريب في ضوء الخطط العامة للدولة.
- عدم وجود شراكة حقيقية بين واضعي المناهج الدراسية وسوق العمل. وهذا ما أشارت إليه دراسة (عماد عبد الله المدني، ٢٠١٨) التي أكدت على أن المناهج والاستراتيجيات المستخدمة في الجامعات هي استراتيجيات طويلة الأجل، تتسبب في إحداث فجوة كبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل.
- القصور في التخطيط
- العام لأنظمة التعليم والتدريب(مجيد بم محسن العلوي، ٢٠٠٦، ٤٤٥:٤٤٤).
- وهذا ما أكدته نتائج دراسة (آمال محمد حسن عتيبة، ٢٠٢١) التي أشارت إلى أن أقوى أسباب ضعف مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل؛ طبيعة سوق العمل نفسه، والتطورات التكنولوجية والانتاجية لذا فإنها تتطور بسرعة أكبر من التطورات في الأنظمة التعليمية وكذلك العولمة التي أدت إلى تغيير متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى ضرورة احتياج الطالب لمجموعة من المهارات التي تضمن له حظوظ وافرة في الحصول على فرص عمل لتحقيق المسيرة المهنية.

معوقات مرتبطة بالجامعات:

- اهتمام الجامعات بالمناهج التعليمية أكثر من احتياجات المجتمع والبيئة المحيطة.
 - الاعتماد على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب العملية في التدريس.
 - بطء تطوير العملية التعليمية والمناهج الدراسية لتتواءم مع طبيعة التطور العلمي والتقني بالمجتمع.
 - تقادم المناهج والبرامج التي تُدرّسها الجامعات وعدم تطويرها لتناسب التغيرات السريعة بالمجتمع.
 - صعوبة تطوير الكليات والتخصصات التي تنشئها الجامعات بشكل يفي بمتطلبات سوق العمل.
 - قلة عدد الباحثين وتسرب بعضهم للعمل بوظائف أخرى لسد احتياجاتهم.
 - عدم توفر فرص حقيقية للخريجين للعمل بالوظائف التي تتناسب مع تخصصاتهم العلمية.
 - عدم توفر الميزانية الكافية لتطور المناهج الدراسية للتوافق مع التطور العلمي الجاري (أحمد محمد عبد الكريم حمزة، ٢٠١٥، ٣٨٣).
- التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي:**
- **تحدي الثورة المعلوماتية:** يُعد مصطلح الثورة المعلوماتية مصطلح يُعبر عن الكم الهائل من المعلومات في العصر الحالي، وهو ما يعرف باسم فيضان المعلومات، ويتصف هذا المفهوم بالديناميكية الناتجة عن حركة التغيرات السريعة والمتزايدة في إنتاج المعلومات وفي وسائل نشرها وتجميع مصادرها والأساليب التكنولوجية المتبعة في تنظيم المصادر وتصنيفها وتخزينها واسترجاعها، وهذا أهم ما يميز عصرنا اليوم الإنتاج الفكري الهائل في جميع التخصصات والمجالات ونتيجة لهذا الكم من المعلومات تراجعت قدرة الباحثين على الاعتماد على أنفسهم لضمان الإلمام بهذا الكم من المعلومات وكيفية توظيفها لتحقيق الكفاءة المطلوبة من الإنتاج العلمي؛ خاصة إذا كان الطالب في معزل عن تلك التيارات الفكرية والعلمية الحديثة التي تيسر له السير بخطوات جادة على طريق التقدم العلمي والتكنولوجي (ضياء الدين زاهر، ٢٠٠٠، ٨٠).

■ **التغيير في أساليب العمل:** لم يُعد مناسب في ظل التحديات المعرفية والتكنولوجية أن توصف المنظمات المؤسسية بالجمود الإداري لاسيما إذا كان التحسين والتطوير من ضمن أهدافها نتيجة لما فرضته العولمة والتحالفات الاستراتيجية وتتابع الابتكارات والإبداعات، اهتم العديد من علماء الإدارة بتقديم أدوات ونماذج تمكن من تطوير أساليب وأنظمة العمل والإجراءات التي تكشف مواطن القوة والضعف في المنظمة وتحقق أهدافها بأعلى فاعلية وكفاءة، الأمر الذي تولد عنه ظهور مفهوم إدارة الجودة الشاملة خلال السنوات الماضية ثم التوجه نحو إعادة هندسة وبرمجة العمليات الإدارية ثم التحول في أساليب العمل وطرقه خلال القرن الحادي والعشرين، وابتكار أساليب جديدة عجز خريجي الجامعات عن مواكبتها (رفيقة بوسالم، فرح سامي الشريدة، ٢٠٢٠، ٦١٠).

حلول ومقترحات لسد الفجوة بين مخرجات التعلم واحتياجات سوق العمل:

- ضرورة ربط السياسة التعليمية باحتياجات سوق العمل وخطط التنمية الحديثة.
- تحديث قواعد البيانات لاحتياجات سوق العمل وتأهيل الكوادر البشرية المناسبة.
- ضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب لتخريج أجيال ذات قدرات ومهارات مناسبة
- الاهتمام بالجانب التطبيقي والتدريبي والعمل الميداني ومحاولة تطبيق تجارب البلدان المتقدمة التي تتناسب مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل.
- التركيز على ضرورة إجادة اللغات الأجنبية ولاسيما اللغة الإنجليزية.
- توفير ميزانية مالية كافية لتطوير البرامج التعليمية والمناهج الدراسية لملاءمة سوق العمل.

■ محاولة تحديث المناهج الدراسية وإتاحة التخصصات العلمية والإنسانية لسد العجز في القطاع العام.

■ فتح الأقسام والتخصصات الجديدة بالجامعات لسد الثغرة بين مدخلات ونواتج التعلم (مجيد بم محسن العلوي، ١٣٨:١٣٩، ٢٠١٩).

وهذا ما أكدته من براون وبراكيم (Braun, & Brachem, 2015) التي أشارت نتائجها إلى الاهتمام بالمهارات والكفاءات الشخصية للطلبة الخريجين في مواجهة متطلبات واحتياجات سوق العمل.

دراسات سابقة:

أولاً/ دراسات متعلقة بالمهارات الناعمة:

أجرى وير وآخرون (Weir, et al, 2021) دراسة هدفت إلى تناول العلاقة بين كفاءات المهارات الناعمة والالتحاق بالمهن الناجحة، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٦) طالب وطالبة من الخريجين الجدد في برامج الإدارة الصحية بالجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية، وطبق عليهم استبيان المهارات الناعمة، وظهرت نتائج الدراسة افتقار خريجي الجامعات للكفاءات والمهارات الشخصية، بالإضافة إلى عدم وجود قائمة محددة بالمهارات الناعمة الذاتية تُدرس للطلبة داخل المؤسسات التعليمية الجامعية، وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من الأبحاث لتطوير كفاءات المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة.

بينما هدفت دراسة أمال محمد حسن عتيبة (٢٠٢١) إلى الكشف عن أسباب ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، والتعرف على ماهية المهارات الناعمة اللازمة لخريجي التعليم الجامعي وعلاقتها بتحقيق المواءمة بمتطلبات سوق العمل، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أقوى أسباب ضعف مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل؛ طبيعة سوق العمل نفسه، والتطورات التكنولوجية والانتاجية لذا فإنها تتطور بسرعة أكبر من التطورات في الأنظمة التعليمية وكذلك العولمة التي أدت إلى تغيير متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى ضرورة احتياج الطالب لمجموعة من المهارات التي تضمن له حظوظ وافرة في الحصول على فرص عمل لتحقيق المسيرة المهنية.

كما أجرت كلا من عبير ديرانية وحسين أبو رياش (٢٠٢٢) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة امتلاك الطلبة المعلمين في الجامعة العربية المفتوحة للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي وتم اختيار عينة الدراسة من الطلبة الدارسين لمقرر التربية العملية في الدبلوم العام في التربية والبيكالوريوس في التعليم الإبتدائي، وبلغ عددهم (١١٨) طالباً، وتم تطبيق مقياس المهارات الناعمة من إعداد الباحثين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ارتفاع درجة امتلاك الطلبة للمهارات الناعمة (مهارة أخلاقيات العمل- مهارة التعاون- إدارة الوقت- التفكير الناقد- حل المشكلات- وضع

الأهداف- الاتصال)، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك المهارات الناعمة باختلاف العمر وسنوات الخبرة. هدفت دراسة هدى فؤاد باجمال (٢٠٢٣) إلى التعرف على درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات المعلمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٥٧) طالبة معلمة، وتم تطبيق استبانة المهارات الناعمة التي تكونت من خمس مهارات ناعمة (حل المشكلات، إدارة الوقت، التواصل، القيادة، التفاوض)، وظهرت نتائج الدراسة أن الطالبات المعلمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة يمتلكون درجة عالية جدًا من المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل، بالرغم من التفاوت بين المهارات.

وأجرى هشام بن يحيى الجبيلي (٢٠٢٣) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة، وتكونت عينة البحث من (٨٥٢) طالبا وطالبة من مختلف الكليات، وطبق عليهم مقياس المهارات الناعمة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من المهارات الناعمة، ووجود اختلاف بين الطلبة والطالبات في مستوى المهارات الناعمة لصالح الطالبات.

كما هدفت دراسة سهلة حسين قلندر (٢٠٢٣) إلى التعرف على المهارات الناعمة وعلاقتها بالذكاء الشخصي لدى طلبة كلية التربية للعلوم الصرفة ابن الهيثم، وتكونت عينة البحث من (١٣٤) طالبا وطالبة من طلبة كلية التربية، وطبق عليهم مقياس المهارات الناعمة، ومقياس الذكاء الشخصي، وأظهرت نتائج البحث أن طلبة الكلية لديهم مستوى مرتفع من المهارات الناعمة، ووجود علاقة طردية بين المهارات الناعمة والذكاء الشخصي لدى طلبة الجامعة، عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في المهارات الناعمة والذكاء الشخصي لدى طلبة الكلية.

وهدف دراسة راموس وآخرون (Ramos, et al,2023) إلى تناول الفجوة بين المهارات الناعمة لدى الطلبة الأسبان والتقدم التكنولوجي في سوق العمل الرقمي، تكونت عينة البحث من (٢٢٦) طالبًا توصف تجاربهم بالفشل في الأوساط الأكاديمية والشخصية

والمهنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن الطلاب هم الأكثر نقصًا في الذكاء الاجتماعي وإدارة التوتر ومهارات الذكاء الذاتي، وهي مهارات أساسية للنجاح في البيئات الأكاديمية والمهنية والانتقال إلى سوق العمل الرقمي، وأوصت الدراسة بضرورة تسليط الضوء على أهمية الجامعات في تعزيز وممارسة المهارات الشخصية الأساسية للطلبة، وإلقاء الضوء على قضية انخفاض مستوى المهارات الناعمة بين طلاب الجامعة وأهميتها في سوق العمل الرقمي.

ثانيًا/ دراسات متعلقة بمتطلبات سوق العمل:

أجرى كلا من براون وبراكيم (Braun,& Brachem,2015) دراسة هدفت إلى تناول العلاقة بين متطلبات خريجي التعليم العالي والمواءمة مع سوق العمل، والكشف عن المتطلبات التي يحتاجها خريجو التعليم العالي فعليًا في سوق العمل، وتم تحديد (٤٩) مطلب عام متعلق بالوظائف في سوق العمل، وأكدت الدراسة على أهمية ثمانية مجالات للكفاءات العامة منها (القدرة على التخطيط، التنظيم، القيادة، تعزيز الآخرين، معالجة المعلومات، التعامل مع المهام الصعبة، والتواصل باللغات الأجنبية، واللياقة البدنية)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الاهتمام بالمهارات والكفاءات الشخصية لمطوري المناهج الدراسية واستراتيجيات الكوادر الأكاديمية يساعد على مواجهة متطلبات واحتياجات سوق العمل.

بينما هدفت دراسة عماد عبد الله المدني (٢٠١٩) إلى معرفة الاستراتيجيات التي تُسهم في تحسين جودة مخرجات التعلم بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، الوقوف على الصعوبات التي تواجه إدارة الجامعة في تنفيذ استراتيجيات تحسين مخرجات التعلم لمواجهة متطلبات السوق، استخدم الباحث المنهج الوصفي في جانبه التحليلي الكيفي، واعتمد الباحث على أسلوب المقابلة والملاحظة في جمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن الاستراتيجيات المستخدمة هي استراتيجيات طويلة الأجل تستهدف تطوير عناصر العملية التعليمية المتعلقة بتحسين جودة المخرجات لمواجهة متطلبات واحتياجات سوق العمل، كما أن هناك صعوبات تعترض استراتيجيات التطوير تتمثل في قصور بعض العاملين في فهم الجودة والعمل الجماعي.

كما هدفت دراسة ناجي عبد الوهاب (٢٠٢٠) إلى التعرف على أهمية التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل، وإعداد تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات المصرية في تلبية احتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى الإطار العام للدراسة الذي تكون من المحاور التالية: المحور الأول الإطار النظري للدراسة والثاني مناقشة بعض الاتجاهات المعاصرة لتفعيل دور الجامعات في تلبية احتياجات سوق العمل.

وهدف دراسة أشرف أحمد أبو حليلة (٢٠٢٢) التعرف على تأثير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني على معدلات البطالة في الوطن العربي، ودور المؤسسات التدريبية في إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي، وأظهرت نتائج الدراسة تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين، وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاه العمالة الأجنبية وهذا دليل على الفجوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني للعمالة في الدول العربية .

كما هدفت دراسة مرزاح أحمد العسل (٢٠٢٣) إلى التعرف على واقع تأهيل وتدريب خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات جامعة صنعاء خلال الدراسة الجامعية، اعتمد الباحث على المنهج المسحي الميداني، وتكونت عينة البحث من (٣٢٠) خريج وخريجة، وطبق عليهم استبانة سوق العمل، وأظهرت نتائج الدراسة ان هناك حاجة لدى الخريجين لمزيد من التأهيل والتدريب والتطوير واكتساب المهارات المهنية الأساسية والمزيد من المعرفة والفهم للتخصص، وضعف التأهيل والتدريب المهني الحالي والتطوير كان السبب في عدم الحصول على وظيفة عند خريجي المكتبات.

كما أجرى ريفيرا وآخرون (Rivera ,et al, 2023)دراسة هدفت لتقييم العلاقة بين التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتكونت عينة الدراسة من (٨٩) طالب وطالبة من سبع كليات، وتم استخدام المنهج النوعي مع التصميم شبه التجريبي، تم اجراء استبانة مفتوح عبر الإنترنت يستهدف الخريجين الذين ينتمون إلى الكليات التالية إدارة الاعمال،هندسة الثروة الحيوانية، كلية الحاسبات والإلكترونيات، كلية العلوم، وكلية الموارد الطبيعية، كلية الميكانيكا وكلية الصحة العامة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة إرتباطية

ذات دلالة إحصائية بين الجوانب المتعلقة بالتدريب الأكاديمي وسوق العمل، واوصت نتائج الدراسة بضرورة تعزيز عملية التنمية الإنتاجية التي تحقق تآزر حقيقي بين الاحتياجات الناشئة للخريجينونطاق التعليم العالي.

بينما أجرت مروه جبرو عبد الرحمن (٢٠٢٤) دراسة هدفت إلى وضع تصور مقترح لتفعيل دور جامعة أسوان لإعداد طلابها وفق متطلبات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة البحث من (٢٨٥) عضو هيئة تدريس، وقامت الباحثة بإجراء عدد من المقابلات مع أعضاء هيئة التدريس وتم تطبيق استبانة عن معوقات تحقيق دور جامعة أسوان لإعداد طلابها وفق متطلبات سوق العمل، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور الجامعة في إعداد طلابها وفق لمتطلبات سوق العمل تبعًا لمتغيرات الدرجة العلمية والخبرة، على الجامعة متابعة سوق العمل ومتطلباته بشكل دائم لتطوير أهداف ورؤية ورسالة الجامعة وفقها.

التعليق على الدراسات السابقة:

من استعراضنا لنتائج الدراسات السابقة يتضح لنا أهمية تناول هذا الموضوع بالدراسة والبحث، معظم الدراسات هدفت إلى كيفية سد الفجوة بين البرامج الدراسية التي يتناولها طلبة الجامعة، وبين متطلبات سوق العمل، وبذلك اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة من حيث الهدف العلاقة بين المهارات الناعمة والمواءمة مع متطلبات سوق العمل مثل دراسة أمال محمد حسن عتيبة (٢٠٢١)، ودراسة من عبير ديرانية وحسين أبو رياش (٢٠٢٢) ودراسة وير وآخرون (weir ,et al,2021)، ودراسة راموس وآخرون (Ramos, et al,2023)، كما اختلف البحث الحالي مع بعض الدراسات من حيث عينة البحث طلبة الجامعة مثل دراسة مرزاح أحمد العسل (٢٠٢٣)، هشام بن يحيى الجبيلي (٢٠٢٣) دراسة سهلة حسين قلندر (٢٠٢٣) ، دراسة ريفيرا وآخرون (Rivera,et,al,2023) بينما اتفق البحث الحالي مع بعض الدراسات الأخرى من حيث العينة مثل دراسة هدى فؤاد باجمال (٢٠٢٣)، ودراسة (مروه جبرو ،٢٠٢٤) ودراسة وير وآخرون ، (weir ,et al,2021) من حيث عينة الدراسة فكانت من أعضاء هيئة التدريس. كما اتفق هذا البحث مع بعض الدراسات من حيث المنهج المُتبع وهو المنهج

الوصفي التحليلي مثل دراسة أمال محمد حسن عتيبة (٢٠٢١)، بينما اختلف البحث الحالي مع بعض الدراسات من حيث المنهج مثل دراسة مرزاح أحمد العسل (٢٠٢٣)، ودراسة هدى فؤاد باجمال (٢٠٢٣)، ودراسة ريفيرا وآخرون (Rivera ,et al, 2023) حيث اتبعت هذه الدراسات المنهج الوصفي المسحي الميداني، المنهج النوعي مع المنهج شبه التجريبي، اما من حيث النتائج توصلت دراسة براون وبراكيم (Braun,& Brachem,2015 إلى أن الاهتمام بالمهارات والكفاءات الشخصية لمطوري المناهج الدراسية واستراتيجيات الكوادر الأكاديمية يساعد على مواجهة متطلبات واحتياجات سوق العمل، بينما أوصت دراسة (محمد عبد الله المدني،٢٠١٩) بضرورة تحسين جودة المخرجات لمواجهة متطلبات واحتياجات سوق العمل، كما أن هناك صعوبات تعترض استراتيجيات التطوير تتمثل في قصور بعض العاملين في فهم الجودة والعمل الجماعي، بينما توصلت دراسة (أشرف أحمد أبو حليلة،٢٠٢٢) إلى تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين، وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاه العمالة الأجنبية وهذا دليل على الفجوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني للعمالة في الدول العربية. وتوصلت نتائج البحث الحالي إلى ضرورة تطوير المناهج حسب متطلبات واحتياجات سوق العمل، وتدريب الطلاب على المهارات الناعمة المطلوبة لسوق العمل، وضرورة تعاون الجامعة مع الشركات والمؤسسات التعليمية المختلفة لسد الفجوة وتحقيق مخرجات الجامعة تتوافق مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل. واستفادت الباحثتان من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري وأدوات البحث ومناقشة وتفسير النتائج.

الإطار الميداني للبحث : يتضمن هذا الجزء عرضاً لهدف الدراسة الميدانية ومجتمعها وأداتها وإيجاد صدقها وثباتها والأساليب الإحصائية والإجراءات المتبعة في تنفيذ الجزء الميداني وذلك علي النحو الآتي:

١- **الهدف من البحث الميداني:** هدف البحث الميداني إلى التعرف على درجة توافر المهارات الناعمة اللازمة لطلاب جامعة أسوان، وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٢- أداة البحث: استخدمت الباحثتان استبانة تم بناؤها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

تصميم الصورة المبدئية للاستبانة: صممت الاستبانة بهدف تحديد مدى ملاءمتها لتحقيق أهداف البحث، وشملت الأداة (٣٠) عبارة موزعة على (٥) محاور رئيسية كما هو مبين بجدول (١).

جدول (١) الصورة المبدئية للأداة (المحاور – العبارات)

م	محاور الأداة	عدد العبارات
١-	المحور الأول: واقع توافر مهارات التواصل ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.	٦
٢-	المحور الثاني: واقع توافر مهارة التنظيم والتخطيط ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.	٦
٣-	المحور الثالث: واقع توافر مهارات العمل الجماعي ضمن فريق ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.	٦
٤-	المحور الرابع: واقع توافر مهارات إدارة الأزمات ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.	٦
٥-	المحور الخامس: واقع توافر مهارات الاحتراف ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.	٦
المجموع	خمسة محاور	٣٠

١- تقنين أداة البحث (الاستبانة):

حساب صدق أداة البحث (الاستبانة): تُعد الاستبانة صادقة إذا نجحت في قياس ما وضعت لقياسه، وللصدق أهمية كبيرة في تحديد قيمة الاستبانة ومغزاها، وقد اعتمد البحث الحالي في تحديد صدق الأداة علي الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، وصدق الاتساق الداخلي .

أ-الصدق الظاهري لأداة البحث: تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة عن طريق صدق المحكمين، حيث عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من أساتذة كليات التربية (٩) محكمين، لمعرفة وجهة نظرهم في الاستبانة ومحاورها، وتعديل ما يروونه

مناسبا لأغراض البحث، وقد اتفق المحكمون على حذف وتعديل صياغة بعض العبارات بالمحاور وبذلك أصبح عدد محاور الاستبانة (٥) محاور موزعة بواقع (٣٠) عبارة كلياً واشتمل كل محور (٦) عبارات كما هو مبين بجدول (١).

أ- **صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث:** تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة ومحاورها، ومدى ارتباط كل عبارة بالمحور الذي تنتمي إليه، باستخدام معامل الارتباط بيرسون، كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة ودرجة المحور الذي تنتمي إليه استبانة

المهارات الناعمة

المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة	المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة
واقع توافر	١	٠.٦٦٥	٠.٠١	واقع توافر	١٦	٠.٦١١	٠.٠١
مهارات	٢	٠.٤٥٦	٠.٠١	مهارات	١٧	٠.٤٥١	٠.٠١
التواصل	٣	٠.٤٨٥	٠.٠١	العمل الجماعي	١٨	٠.٦٥٥	٠.٠١
ومتطلبات				ضمن فريق			
سوق العمل				ومتطلبات			
لدى طلاب				سوق العمل			
جامعة				لدى طلاب			
أسوان من				جامعة			
وجهة نظر				أسوان من			
أعضاء				وجهة نظر			
هيئة				أعضاء			
التدريس.				هيئة			
				التدريس.			
واقع توافر	٤	٠.٥٨٢	٠.٠١	واقع توافر	١٩	٠.٥٠٠	٠.٠١
مهارات	٥	٠.٧٥٠	٠.٠١	مهارات	٢٠	٠.٤٢٢	٠.٠١
	٦	٠.٦٥٠	٠.٠١	إدارة	٢١	٠.٥٤٣	٠.٠١
واقع توافر	٧	٠.٦٩١	٠.٠١	الأزمات	٢٢	٠.٦٦٦	٠.٠١
مهارة	٨	٠.٧٢٢	٠.٠١	ومتطلبات	٢٣	٠.٤٧٨	٠.٠١
التنظيم	٩	٠.٦٠٠	٠.٠١	سوق العمل	٢٤	٠.٥٣٣	٠.٠١
والتخطيط				لدى طلاب			
ومتطلبات				جامعة			
سوق العمل				أسوان من			
لدى طلاب				وجهة نظر			
جامعة				أعضاء			
أسوان من				هيئة			
وجهة نظر				التدريس.			
أعضاء	١٠	٠.٤٥٥	٠.٠١	واقع توافر	٢٥	٠.٣٥٥	٠.٠١
هيئة	١١	٠.٤٨١	٠.٠١	مهارات	٢٦	٠.٤٨٨	٠.٠١
التدريس.	١٢	٠.٥٦١	٠.٠١	الاحتراف	٢٧	٠.٦٠٣	٠.٠١

٠.٠١	٠.٥٢٣	٢٨	ومتطلبات	٠.٠١	٠.٥٣١	١٣	واقع توافر
٠.٠١	٠.٤٣٣	٢٩	سوق العمل	٠.٠١	٠.٣٩٩	١٤	مهارات
٠.٠١	٠.٦٠١	٣٠	لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.	٠.٠١	٠.٣٢٤	١٥	العمل الجماعي ضمن فريق ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

وتزاوحت معاملات الارتباط ما بين (٠.٤٥٦-٠.٧٥٠**) للمحور الأول، (٠.٤٥٥-٠.٧٢٢**) للمحور الثاني، (٠.٣٢٤-٠.٦٥٥**)، للمحور الثالث، (٠.٤٢٢-٠.٦٦٦**) للمحور الرابع، (٠.٣٥٥-٠.٦٠٣**) للمحور الخامس، وجميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)؛ مما يدل على التماسك الداخلي لمحاور الاستبانة والفقرات المرتبطة بها، كما تم حساب معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة كلياً وكانت النتائج كما هو مبين في جدول (٣):

جدول (٣) معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

المحور	عدد العبارات	صدق الاتساق الداخلي	مستوى الدلالة
الأول:مهارات التواصل ومتطلبات سوق العمل.	٦	**٠,٩٥٥	٠.٠١
الثاني: مهارات التنظيم والتخطيط ومتطلبات سوق العمل.	٦	**٠,٨٩٩	٠.٠١
الثالث: مهارات العمل ضمن فريق ومتطلبات سوق العمل.	٦	**٠,٩٣٣	٠.٠١
الرابع:مهارات إدارة الأزمات ومتطلبات سوق العمل.	٦	**٠,٩١٣	٠.٠١
الخامس:مهارات الاحتراف ومتطلبات سوق العمل.	٦	**٠,٩٦٢	٠.٠١
الصدق الكلي للاستبانة	٣٠	**٠,٩٣٢	٠.٠١

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة الخمسة موجبة وعالية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يدل على أن أداة البحث صادقة وتقيس المتغير الذي وضعت لقياسه.

- حساب ثبات أداة البحث (الاستبانة):

يقصد بثبات الأداة (الاستبانة) أن تكون علي درجة عالية من الدقة والإتقان فيما تزودنا به من بيانات (فؤاد أبو حطب، سيد أحمد عثمان، ١٩٩٧، ٧٧) ، وللثبات أهمية كبيرة في توضيح دقة الأداة في القياس واتساقها وعدم تناقضها فيما تسفر عنه من نتائج، حيث تم تطبيق الاستبانة علي عينة استطلاعية بلغ قوامها (٥٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وقد تم حساب قيم معامل الثبات باستخدام طريقة (ألفا كرونباخ)، وهي تُعد أنسب طريقة لحساب ثبات الأوزان المستخدمة في الاستبانة: حيث يوجد مدى من الدرجات المحتملة لكل فقرة (رجاء أبوعلام، ٢٠٠١، ٤٦٩).

كما أنها تستخدم أيضاً للحصول علي الثبات عندما تتكون الأداة من أبعاد أو محاور، وقد تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS لحساب معامل الثبات لكل عبارة فتم حذف العبارة ذات معامل الثبات الضعيف، وحساب معامل الثبات للاستبانة كلياً كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٤) معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة

المحور	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الأول: مهارات التواصل ومتطلبات سوق العمل.	٦	٠,٥٧
الثاني: مهارات التنظيم والتخطيط ومتطلبات سوق العمل.	٦	٠,٦١
الثالث: مهارات العمل ضمن فريق ومتطلبات سوق العمل.	٦	٠,٧٥
الرابع: مهارات إدارة الأزمات ومتطلبات سوق العمل.	٦	٠,٥٦
الخامس: مهارات الاحتراف ومتطلبات سوق العمل.	٦	٠,٥٩
الاستبانة ككل	٣٠	٠,٦٢

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الثبات لمحاور الاستبانة تراوحت بين (٠,٥٦) - (٠,٧٥) ، وللاستبانة ككل (٠,٦٢) ، وهي معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً.

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (١٠٣) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان بكلية (التربية - الخدمة الاجتماعية)؛ والمشرفين على طلبه التدريب الميداني واقتصرت عينة الدراسة على هذه الكليات لأنها كليات نظرية وعملية وتعتمد على المهارات المهنية

ذات كفاءة علمية ومهنية تعليمية تتطلبها سوق العمل، كما تم التطبيق على أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الموضوعية لتحديد مدى توافر المهارات الناعمة لدى الطلبة اللذين يشرفون عليهم أثناء التدريب الميداني من خلال ملاحظتهم ومتابعتهم بطريقة مباشرة؛ مقسمين إلى (٦٣) عضو وعضوة بكلية التربية، (٤٠) عضو وعضوة بكلية الخدمة الاجتماعية، و(٥٠) عضو من الذكور، (٥٣) عضو من الإناث كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (٥) وصف عينة البحث تبعًا لمتغير التخصص الدراسي والنوع

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
٦١.١٧%	٦٣	كلية التربية
٣٨.٨٣%	٤٠	كلية الخدمة الاجتماعية
النسبة المئوية	التكرار	النوع
٤٨.٥٤%	٥٠	الذكور
٥١.٤٦%	٥٣	الإناث
١٠٠%	١٠٣	المجموع

يتضح من جدول (٥) أن عينة البحث تكونت من (١٠٣) عضو وعضوة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية حيث بلغ عددهم (٦٣) عضو وعضوة بنسبة (٦١.١٧%)، (٤٠) عضو وعضوة بكلية الخدمة الاجتماعية بنسبة (٣٨.٨٣%)، كما تكونت عينة البحث من (٥٠) عضو هيئة تدريس من عينة الذكور بكلتي كلية التربية والخدمة الاجتماعية بنسبة (٤٨.٥٤%)، (٥٣) عضو هيئة تدريس من عينة الإناث بكلية التربية والخدمة الاجتماعية بنسبة (٥١.٤٦%) وبلغ العدد الكلي لعينة البحث (١٠٣) عضو وعضوة بجامعة أسوان.

١- الأساليب الإحصائية:

تم تحليل البيانات باستخدام بعض الأساليب الإحصائية، حيث استُخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد توافر المهارات الناعمة ودورها في تحقيق متطلبات سوق العمل.

٢- عرض نتائج البحث الميداني وتفسيرها:

يأتي هذا الجزء من البحث للإجابة عن السؤال الثالث : ما درجة توافر المهارات الناعمة ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان؟، وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث لكل محور من محاور الاستبانة التي جاءت على النحو التالي:

المحور الأول / درجة توافر مهارات التواصل ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس:

يوضح جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات أفراد البحث حول درجة توافر مهارات التواصل ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

جدول (٦) استجابات أفراد العينة عن البنود الخاصة بالمحور الأول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مهارات التواصل ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب

جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م	العبارة	غالباً			أحياناً		نادراً		المتوسط الحسابي	انحراف معياري	ت	إتجاه الاستجابة
		ك٣	%	ك٢	%	ك١	%					
١	يتواصل الطالب مع زملائه بلطف ولين أثناء العمل.	٥	٤.٨٥	٩٨	٩٥.١٥	٠	٠.٠٠	٢.٠٥	٠.٢٢	٦	متوسط	
٢	يتصرف الطالب بلباقة مع الآخرين تحقيقاً لجودة العمل.	٢٦	٢٥.٢٤	٧٧	٧٤.٧٦	٠	٠.٠٠	٢.٢٥	٠.٤٤	١	متوسط	
٣	يستمتع الطالب للآراء المختلفة بإنصات لاتخاذ القرار المناسب.	٨	٧.٧٧	٩٣	٩٠.٢٩	٢	١.٩٤	٢.٠٦	٠.٣١	٥	متوسط	
٤	يكون الطالب علاقات اجتماعية مع الآخرين لإنجاز المهام المطلوبة.	١٥	١٤.٥٦	٨٤	٨١.٥٥	٤	٣.٨٨	٢.١١	٠.٤٢	٤	متوسط	
٥	يتواصل الطالب لفظياً مع الآخرين لتحقيق الأهداف المطلوبة.	٢٢	٢١.٣٦	٧٥	٧٢.٨٢	٦	٥.٨٣	٢.١٦	٠.٥٠	٣	متوسط	

متوسط	٢	٠.٥١	٢.١٧	٥.٨٣	٦	٧١.٨٤	٧٤	٢٢.٣٣	٢٣	يُجيد الطالب التعبير بلغة الجسد ليتفاعل مع الآخرين	٦
المتوسط الحسابي للمحور الاول (٢,١٣) والانحراف المعياري (٠,٤٠)											

يوضح جدول (٦) السابق قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من العبارات التي تقيس درجة توافر مهارات التواصل ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تبين من قراءة الجدول ما يلي: إن قيمة المتوسط الحسابي لمحور توافر مهارات التواصل ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تساوي (٢,١٣)، وقيمة الانحراف المعياري تساوي (٠,٤٠)، ودرجة توافر متوسطة حيث جاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (٢.٠٥ - ٢.٢٥) وقيمة الانحراف المعياري ما بين (٠.٢٢ - ٠.٥١).

- جاءت الفقرة رقم (٢): يتصرف الطالب بلباقة مع الآخرين تحقيقاً لجودة العمل في الترتيب الأول بمتوسط (٢.٢٥) وانحراف معياري (٠.٤٤) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (٦): يجيد الطالب التعبير بلغة الجسد ليتفاعل مع الآخرين في الترتيب الثاني بمتوسط (٢.١٧) وانحراف معياري (٠.٥١) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (٥): يتواصل الطالب لفظياً مع الآخرين لتحقيق الأهداف المطلوبة في الترتيب الثالث بمتوسط (٢.١٦) وانحراف معياري (٠.٥٠) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (٤): يُكون الطالب علاقات اجتماعية مع الآخرين لإنجاز المهام المطلوبة.

في الترتيب الرابع بمتوسط (٢.١١) وانحراف معياري (٠.٤٢) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (٣): يستمع الطالب للآراء المختلفة بإنصات لاتخاذ القرار المناسب. في الترتيب الخامس بمتوسط (٢.٠٦) وانحراف معياري (٠.٣١) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (١): يتواصل الطالب مع زملائه بلطف ولين أثناء العمل. في الترتيب السادس والأخير بمتوسط (٢.٠٥) وانحراف معياري (٠.٢٢) بدرجة توافر متوسطة.

كما يُلاحظ من الجدول السابق أن درجة توافر مهارات التواصل ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لاستجابات أفراد عينة البحث جاءت بدرجة متوسطة وقد يرجع ذلك إلى أن هناك قصوراً للطالب في تواصله مع الآخرين وتحقيقه لمتطلبات سوق العمل ويتفق ذلك مع دراسة الجبيلي (٢٠٢٣) والتي أظهرت نتائجها وجود مستوى متوسط من المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة.

جدول (٧) استجابات أفراد العينة عن البنود الخاصة بالمحور الثاني المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مهارات التنظيم والتخطيط ومتطلبات سوق العمل لدى

طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م	العبارة	غالباً			أحياناً		نادراً		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	درجة التوافر
		ك٣	%	ك٢	%	ك١	%					
١	يسلسل الطالب أفكاره بطريقة تنظيمية عند أداء عمله	١٥	١٤.٥٦	٨٦	٨٣.٥٠	٢	١.٩٤	٢.١٣	٠.٣٩	٥	متوسط	
٢	يتخذ الطالب قرارات مناسبة في الوقت المناسب	٣١	٣٠.١٠	٥٨	٥٦.٣١	١٤	١٣.٥٩	٢.١٧	٠.٦٤	٣	متوسط	
٣	يحدد الطالب الأهداف التي سيقوم بها باستمرار	٣٣	٣٢.٠٤	٦١	٥٩.٢٢	٩	٨.٧٤	٢.٢٣	٠.٦٠	٢	متوسط	
٤	يتابع الطالب تطورات سوق العمل ومستحدثاته	١٨	١٧.٤٨	٦٧	٦٥.٠٥	١٨	١٧.٤٨	٢.٠٠	٠.٥٩	٦	متوسط	
٥	يدير الطالب الوقت بفاعلية لإنجاز المهام المحددة	٢٩	٢٨.١٦	٦٩	٦٦.٩٩	٥	٤.٨٥	٢.٢٣	٠.٥٣	١	متوسط	
٦	يستثمر الطالب الموارد والإمكانات المتاحة بكفاءة	٣٦	٣٤.٩٥	٤٨	٤٦.٦٠	١٩	١٨.٤٥	٢.١٧	٠.٧٢	٤	متوسط	
المتوسط الحسابي للمحور الثاني (٢,١٦) وانحراف معياري (٠,٥٨)												

يوضح جدول (٧) السابق قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من العبارات التي تقيس درجة مهارات التنظيم والتخطيط ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تبين من قراءة الجدول ما يلي:
إن قيمة المتوسط الحسابي لمحور توافر مهارة التنظيم والتخطيط ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تساوي (٢,١٦)، وقيمة الانحراف المعياري تساوي (٠,٥٨)، ودرجة توافر متوسطة حيث جاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة وتراوح قيمة المتوسط الحسابي ما بين (٢.٠٠ - ٢.٢٣) وقيمة الانحراف المعياري ما بين (٠.٣٩ - ٠.٧٢).

- جاءت الفقرة رقم(٥): يدير الطالب الوقت بفاعلية لإنجاز المهام المحددة في الترتيب الأول بمتوسط (٢.٢٣) وانحراف معياري (٠.٥٣) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (٣): يحدد الطالب الأهداف التي سيقوم بها باستمرار في الترتيب الثاني بمتوسط (٢.٢٣) وانحراف معياري(٠.٦٠) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (٢): يتخذ الطالب قرارات مناسبة في الوقت المناسب في الترتيب الثالث بمتوسط (٢.١٧) وانحراف معياري(٠.٦٤) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (٦): يستثمر الطالب الموارد والإمكانات المتاحة بكفاءة في الترتيب الرابع بمتوسط (٢.١٧) وانحراف معياري(٠.٧٢) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (١): يسلسل الطالب أفكاره بطريقة تنظيمية عند اداء عمله في الترتيب الخامس بمتوسط (٢.١٣) وانحراف معياري(٠.٣٩) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم(٤): يتابع الطالب تطورات سوق العمل ومستحدثاته في الترتيب السادس والأخير بمتوسط (٢.٠٠) وانحراف معياري(٠.٥٩) بدرجة توافر متوسطة.
- كما يُلاحظ من الجدول السابق أن درجة توافر مهارات التنظيم والتخطيط ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقا لاستجابات أفراد عينة البحث جاءت بدرجة متوسطة وقد يعود السبب إلى افتقار الطلاب للمهارات الناعمة وهذا ما أظهرته نتائج دراسة وير وآخرون (Weir, et al, 2021)، وقد يعود ذلك أيضا إلى قلة الموارد والإمكانات التي توفرها الجامعة للطلاب. وقد أشارت دراسة براون وبراكيم (Braun,& Brachem,2015) في نتائجها إلى أهمية مهاري القدرة على التخطيط والتنظيم كمتطلب يحتاجه الطالب الجامعي لمواجهة متطلبات سوق العمل.

جدول (٨) استجابات أفراد العينة عن البنود الخاصة بالمحور الثالث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مهارات العمل الجماعي ضمن فريق ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م	العبارة	غالباً		أحياناً		نادراً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
		ك٣	%	ك٢	%	ك١	%				
١	يستوعب الطالب آراء الآخرين لاستمرار العمل الجماعي	٣١	٣٠.١٠	٥٩	٥٧.٢٨	١٣	١٢.٦٢	٢.١٧	٠.٦٣	٥	متوسط
٢	يشارك الطالب الآخرين في العمل الجماعي لإنجاز المطلوب.	٣٤	٣٣.٠١	٦٠	٥٨.٢٥	٩	٨.٧٤	٢.٢٤	٠.٦٠	٢	متوسط
٣	يستفيد الطالب من آراء الآخرين لتحسين مستوى أداء العمل الجماعي	٣٨	٣٦.٨٩	٥٧	٥٥.٣٤	٨	٧.٧٧	٢.٢٩	٠.٦٠	١	متوسط
٤	يتحمس الطالب للعمل الجماعي بروح الفريق لإنجاز المهام المكلف بها	٣٨	٣٦.٨٩	٤٨	٤٦.٦٠	١٧	١٦.٥٠	٢.٢٠	٠.٧١	٣	متوسط
٥	يلتزم الطالب بالتعليمات والقواعد وقوانين العمل الجماعي ضمن الفريق	٢١	٢٠.٣٩	٥٢	٥٠.٤٩	٣٠	٢٩.١٣	١.٩١	٠.٧٠	٦	متوسط
٦	يحرص الطالب على تكوين علاقات إنسانية طيبة بالآخرين	٢٥	٢٤.٢٧	٧٣	٧٠.٨٧	٥	٤.٨٥	٢.١٩	٠.٥١	٤	متوسط
المتوسط الحسابي للمحور الثالث (٢,١٧) وانحراف معياري (٠,٦٣)											

يوضح جدول (٨) السابق قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من العبارات التي تقيس درجة مهارات العمل الجماعي ضمن فريق ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تبين من قراءة الجدول ما يلي:

إن قيمة المتوسط الحسابي لمحور توافر مهارات العمل الجماعي ضمن فريق ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تساوي (٢,١٧)، وقيمة الانحراف المعياري تساوي (٠,٦٣)، ودرجة توافر متوسطة حيث جاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة وتراوح قيمة المتوسط الحسابي ما بين (١.٩١ - ٢.٢٩) وقيمة الانحراف المعياري ما بين (٠.٥١ - ٠.٧٠).

- جاءت الفقرة رقم (٣): يستفيد الطالب من آراء الآخرين لتحسين مستوى أداء العمل الجماعي في الترتيب الأول بمتوسط (٢.٢٩) وانحراف معياري (٠.٦٠) بدرجة توافر متوسطة.

- جاءت الفقرة رقم (٢): يشارك الطالب الاخرين في العمل الجماعي لإنجاز المطلوب في الترتيب الثاني بمتوسط (٢.٢٤) وانحراف معياري (٠.٦٠) بدرجة توافر متوسطة.

- جاءت الفقرة رقم (٤): يتحمس الطالب للعمل الجماعي بروح الفريق لإنجاز المهام المكلف بها في الترتيب الثالث بمتوسط (٢.٢٠) وانحراف معياري (٠.٧١) بدرجة توافر متوسطة.

- جاءت الفقرة رقم (٦): يحرص الطالب على تكوين علاقات انسانية طيبة بالآخرين في الترتيب الرابع بمتوسط (٢.١٩) وانحراف معياري (٠.٥١) بدرجة توافر متوسطة.

- جاءت الفقرة رقم (١): يستوعب الطالب آراء الآخرين لاستمرار العمل الجماعي في الترتيب الخامس بمتوسط (٢.١٧) وانحراف معياري (٠.٦٣) بدرجة توافر متوسطة.

- جاءت الفقرة رقم (٥): يلتزم الطالب بالتعليمات والقواعد وقوانين العمل الجماعي ضمن الفريق في الترتيب السادس والأخير بمتوسط (١.٩١) وانحراف معياري (٠.٧٠) بدرجة توافر متوسطة.

كما يلاحظ من الجدول السابق أن درجة توافر مهارات العمل الجماعي ضمن فريق ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقا لاستجابات أفراد عينة البحث جاءت بدرجة متوسطة وفقا لمقياس أداة البحث، وانفقت مع دراسة راموس وآخرون (Ramos,et al,2023) بأن هناك نقصا في المهارات الشخصية، وانخفاض في مستوى المهارات الناعمة لطلاب الجامعة. ويختلف ذلك مع دراسة قلندر (٢٠٢٣) التي أظهرت نتائجها أن طلبة الجامعة لديهم مستوى مرتفع من المهارات الناعمة والذكاء الشخصي والاجتماعي.

جدول (٩) استجابات أفراد العينة عن البنود الخاصة بالمحور الرابع المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مهارات ادارة الأزمات ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

م	العبرة	غالياً			أحياناً		نادراً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
		ك٣ %	ك٢ %	ك١ %	ك١ %	ك٢ %						
١	يحدد الطالب الأزمات التي	٢٣	٢٢.٣٣ %	٧٧	٧٤.٧٦ %	٣	٢.٩١ %	٢.١٩	٠.٤٧	٢	متوسط	

متوسط	٥	٠.٤٠	٢.٠٩	٣.٨٨	٤	٨٣.٥٠	٨٦	١٢.٦٢	١٣	تواجهه لتقليل أثارها
متوسط	٤	٠.٤٥	٢.١٥	٣.٨٨	٤	٧٧.٦٧	٨٠	١٨.٤٥	١٩	يُحسن الطالب التصرف عند مواجهته للمشكلات المختلفة
متوسط	٣	٠.٧٨	٢.١٨	٢٢.٣٣	٢٣	٣٦.٨٩	٣٨	٤٠.٧٨	٤٢	يُصيغ الطالب حلولاً مناسبة لحل المشكلات التي تواجهه
متوسط	٦	٠.٤٧	٢.٠٩	٦.٨٠	٧	٧٧.٦٧	٨٠	١٥.٥٣	١٦	يحرص الطالب على كيفية حل الآخرين للموقف المُشكل
متوسط	١	٠.٤٥	٢.٢٧	٠.٠٠	٠	٧٢.٨٢	٧٥	٢٧.١٨	٢٨	يواجه الطالب المخاطر بحكمة أثناء العمل
متوسط	١	٠.٤٥	٢.٢٧	٠.٠٠	٠	٧٢.٨٢	٧٥	٢٧.١٨	٢٨	يفكر الطالب بإبداع لتحسين جودة الأداء
المتوسط الحسابي للمحور الرابع (٢,١٦) وانحراف معياري (٠,٥٠)										

يوضح جدول (٩) السابق قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من العبارات التي تقيس درجة مهارات إدارة الأزمات ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تبين من قراءة الجدول ما يلي:
إن قيمة المتوسط الحسابي لمحور توافر مهارات إدارة الأزمات ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تساوي (٢,١٦)، وقيمة الانحراف المعياري تساوي (٠,٥٠)، ودرجة توافر متوسطة حيث جاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (٢.٠٩ - ٢.٢٧) وقيمة الانحراف المعياري ما بين (٠.٤٠ - ٠.٧٨).

- جاءت الفقرة رقم (٦): يفكر الطالب بإبداع لتحسين جودة الأداء في الترتيب الأول بمتوسط (٢.٢٧) وانحراف معياري (٠.٤٥) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (١): يحدد الطالب الأزمات التي تواجهه لتقليل أثارها في الترتيب الثاني بمتوسط (٢.١٩) وانحراف معياري (٠.٤٧) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (٤): يحرص الطالب على كيفية حل الآخرين للموقف المُشكل في الترتيب الثالث بمتوسط (٢.١٨) وانحراف معياري (٠.٧٨) بدرجة توافر متوسطة.

- جاءت الفقرة رقم (٣): يُصيغ الطالب حلولاً مناسبة لحل المشكلات التي تواجهه في الترتيب الرابع بمتوسط (٢.١٥) وانحراف معياري (٠.٤٥) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (٢): يُحسن الطالب التصرف عند مواجهته للمشكلات المختلفة في الترتيب الخامس بمتوسط (٢.٠٩) وانحراف معياري (٠.٤٠) بدرجة توافر متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (٥): يواجه الطالب المخاطر بحكمة أثناء العمل في الترتيب السادس والأخير بمتوسط (٢.٠٩) وانحراف معياري (٠.٤٧) بدرجة توافر متوسطة.
- كما يلاحظ من الجدول السابق أن درجة توافر مهارات إدارة الأزمات ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لاستجابات أفراد عينة البحث جاءت بدرجة متوسطة وذلك يؤثر بشكل سلبي على الطلاب ومتطلبات سوق العمل فلا بد أن تطور البرامج والمقررات الدراسية المهارات الناعمة لدى طلبة الجامعة لتواكب سوق العمل، وهذا ما أكدته دراسة ديرانية و أبو رياش (٢٠٢٢) إلى ارتفاع درجة امتلاك الطلبة للمهارات الناعمة ومنها مهارة حل المشكلات.

جدول (١٠) استجابات أفراد العينة عن البنود الخاصة بالمحور الخامس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مهارات الاحتراف ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م	العبارة	غالباً			أحياناً		نادراً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
		٣ ك	٢ ك	١ ك	%	%	%					
١	يستخدم الطالب التكنولوجيا الحديثة في مجال دراسته	١٥	١٤.٥٦	٨١	٧٨.٦٤	٧	٦.٨٠	٢.٠٨	٠.٤٦	٣	متوسط	
٢	يتعامل الطالب مع بيئة العمل بكفاءة عالية	٣٢	٣١.٠٧	٦٥	٦٣.١١	٦	٥.٨٣	٢.٢٥	٠.٥٦	١	متوسط	

متوسط	٥	٠.٧١	١.٩٩	٢٥.٢٤	٢٦	٥٠.٤٩	٥٢	٢٤.٢٧	٢٥	يستخدم الطالب استراتيجيات حديثة في العمل.	٣
متوسط	٦	٠.٧٢	١.٨٧	٣٣.٠١	٣٤	٤٦.٦٠	٤٨	٢٠.٣٩	٢١	يتحمل الطالب مسؤولية أخطائه ويعترف بها.	٤
متوسط	٢	٠.٥٩	٢.١١	١٢.٦٢	١٣	٦٤.٠٨	٦٦	٢٣.٣٠	٢٤	يبحث الطالب عن المعلومات والمهارات الجديدة.	٥
متوسط	٤	٠.٧٩	٢.٠٠	٣١.٠٧	٣٢	٣٧.٨٦	٣٩	٣١.٠٧	٣٢	يحرص الطالب على تنمية نفسه ذاتيا.	٦
المتوسط الحسابي للمحور الخامس (٢,٠٥) وانحراف معياري (٠,٦٤)											

يوضح جدول (١٠) السابق قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من العبارات التي تقيس درجة مهارات الاحتراف ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تبين من قراءة الجدول ما يلي:

إن قيمة المتوسط الحسابي لمحور توافر مهارات الاحتراف ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تساوي (٢,٠٥)، وقيمة الانحراف المعياري تساوي (٠,٦٤)، ودرجة توافر متوسطة حيث جاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (١.٩٩ - ٢.٢٥) وقيمة الانحراف المعياري ما بين (٠.٤٦ - ٠.٧٩).

- جاءت الفقرة رقم (٢): يتعامل الطالب مع بيئة العمل بكفاءة عالية في الترتيب الأول بمتوسط (٢.٢٥) وانحراف معياري (٠.٥٦) بدرجة توافر متوسطة.

- جاءت الفقرة رقم (٥): يبحث الطالب عن المعلومات والمهارات الجديدة في الترتيب الثاني بمتوسط (٢.١١) وانحراف معياري (٠.٥٩) بدرجة توافر متوسطة.

- جاءت الفقرة رقم (١): يستخدم الطالب التكنولوجيا الحديثة في مجال دراسته في الترتيب الثالث بمتوسط (٢.٠٨) وانحراف معياري (٠.٤٦) بدرجة توافر متوسطة.

- جاءت الفقرة رقم (٦): يحرص الطالب على تنمية نفسه ذاتيا في الترتيب الرابع بمتوسط (٢.٠٠) وانحراف معياري (٠.٧٩) بدرجة توافر متوسطة.

- جاءت الفقرة رقم (٣): يستخدم الطالب استراتيجيات حديثة في العمل في الترتيب الخامس بمتوسط (١.٩٩) وانحراف معياري (٠.٧١) بدرجة توافر متوسطة.

- جاءت الفقرة رقم(٤): يتحمل الطالب مسؤولية أخطائه ويعترف بها في الترتيب السادس والأخير بمتوسط (١.٨٧) وانحراف معياري(٠.٧٢) بدرجة توافر متوسطة. كما يلاحظ من الجدول السابق أن درجة مهارات الاحتراف ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقا لاستجابات أفراد عينة البحث جاءت بدرجة متوسطة مما يدل على قصور استخدام الطالب لاستراتيجيات حديثة واستخدامه للتكنولوجيا الحديثة نظرا لبعض الصعوبات التي تواجهه داخل الجامعة وإدارتها في تنفيذ استراتيجيات تحسين مخرجات التعلم لمواجهة متطلبات سوق العمل، وهذا ما توصلت إليها دراسة المدني (٢٠١٨) في نتائجها.

ملخص النتائج والمقترحات

أولاً: نتائج البحث

- ١- أشارت النتائج إلى أن هناك قصوراً في مهارات التواصل ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُمثل في:
 - قصور في تواصل الطلاب مع زملائهم أثناء العمل.
 - قلة تصرف الطلاب بلباقة مع الآخرين.
 - ضعف استماع الطلاب للآراء المختلفة بإنصات.
 - القصور في تكوين الطلاب للعلاقات الاجتماعية مع الآخرين لإنجاز المهام المطلوبة.
 - قلة تواصل الطالب لفظياً مع الآخرين لتحقيق الأهداف المطلوبة.
 - ضعف تعبير الطالب بلغة الجسد ليتفاعل مع الآخرين.
- ٢- أشارت النتائج إلى أن هناك قصوراً في مهارات التنظيم والتخطيط ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُمثل في:
 - قصور الطلاب في تسلسل أفكارهم بطريقة تنظيمية أثناء أداء عملهم.
 - ضعف اتخاذ الطلاب قراراتهم المناسبة في الوقت المناسب.
 - قصور الطلاب في تحديد الأهداف التي سيقومون بها باستمرار.
 - قلة متابعة الطلاب لتطورات سوق العمل ومستحدثاته.
 - ضعف الطلاب في إدارة الوقت بفاعلية لإنجاز المهام المحددة.

- قلة استثمار الطلاب للموارد والإمكانات المتاحة بكفاءة.
- ٣- أشارت النتائج إلى أن هناك قصوراً في مهارات العمل الجماعي ضمن فريق متطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمثلت في:
 - ضعف استيعاب الطلاب لآراء الآخرين لاستمرار العمل الجماعي.
 - قلة مشاركة الطلاب مع الآخرين في العمل الجماعي لإنجاز المطلوب.
 - قصور استفادة الطلاب من آراء الآخرين لتحسين مستوى أداء العمل الجماعي.
 - ضعف حماس الطلاب للعمل الجماعي بروح الفريق لإنجاز المهام المكلفون بها.
 - قلة التزام الطلاب بالتعليمات والقواعد وقوانين العمل الجماعي ضمن الفريق.
 - قلة حرص الطلاب على تكوين علاقات إنسانية طيبة بالآخرين.
- ٤- أشارت النتائج إلى أن هناك قصوراً في مهارات إدارة الأزمات ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمثلت في:
 - قلة تحديد الطلاب للأزمات التي تواجههم لتقليل أثارها.
 - ضعف حسن تصرف الطلاب عند مواجهتهم للمشكلات المختلفة.
 - قصور صياغة الطلاب للحلول المناسبة لحل المشكلات التي تواجههم.
 - قلة حرص الطلاب على كيفية حل الآخرين للموقف المشكل.
 - قصور مواجهه الطلاب للمخاطر بحكمة خلال العمل.
 - ضعف تفكير الطلاب بإبداع لتحسين جودة الأداء.
- ٥- أشارت النتائج إلى أن هناك قصوراً في مهارات الاحتراف ومتطلبات سوق العمل لدى طلاب جامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمثلت في:
 - ضعف استخدام الطلاب للتكنولوجيا الحديثة في مجال دراستهم.
 - قصور تعامل الطلاب مع بيئة العمل بكفاءة عالية.
 - قلة استخدام الطلاب للاستراتيجيات الحديثة في العمل.
 - قلة تحمل الطلاب مسؤولية أخطائهم والاعتراف بها.
 - ضعف بحث الطلاب عن المعلومات والمهارات الجديدة.
 - قلة حرص الطلاب على تنمية أنفسهم ذاتياً.

ثانياً: مقترحات لمتطلبات المهارات الناعمة وسوق العمل لطلاب الجامعة.

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الميداني تم الوصول إلى مجموعة من متطلبات سوق العمل والمهارات الناعمة لطلاب الجامعة، وذلك للإجابة عن السؤال الرابع: ما التوصيات المقترحة لمتطلبات سوق العمل والمهارات الناعمة لطلاب الجامعة؟ ومنها:

(أ): متطلبات مهارات التواصل وسوق العمل لدى طلاب الجامعة:

لمهارات التواصل وسوق العمل لطلاب الجامعة متطلبات، منها:

١. تدريب الطلاب على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين أثناء تدريبهم الميداني وحث عضو هيئة التدريس الطلاب على ذلك.
٢. تزويد الطلاب بمهارات التواصل اللفظي، والتعبير بلغة الجسد ليتفاعل مع الآخرين ويتم ذلك عن طريق ملاحظة عضو هيئة التدريس للطلاب أثناء التدريب الميداني.
٣. تشجيع الطلاب على التصرف بلباقة مع الآخرين، وبلطف بواسطة تقديم الأنشطة المختلفة.
٤. تحفيز الطلاب لاستماع آراء الآخرين بإنصات واتخاذ القرار من قبل عضو هيئة التدريس المشرف.

(ب): متطلبات مهارات التنظيم والتخطيط وسوق العمل لدى طلاب الجامعة:

لمهارات التنظيم والتخطيط وسوق العمل لطلاب الجامعة متطلبات، منها:

١. يقيم عضو هيئة التدريس أداء الطلاب وتسلسل أفكارهم باستمرار.
٢. يشجع عضو هيئة التدريس الطلاب على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.
٣. متابعة عضو هيئة التدريس للطلاب والوقوف على الأهداف التي سيقوم بها باستمرار.
٤. توافر البرامج الحديثة التي تساعد الطلاب على الاطلاع على مستحدثات سوق العمل.

٥. تشجيع الطلاب على إدارة الوقت بفاعلية لإنجاز المهام المحددة من خلال متابعة عضو هيئة التدريس المستمرة لهم.

٦. التعزيز المستمر للطلاب لاستثمار الموارد والإمكانات المتاحة بكفاءة وذلك عن طريق توظيف هذه الإمكانيات بطريقة مبتكرة ومبدعة.

(ج): متطلبات مهارة العمل الجماعي ضمن فريق وسوق العمل لدى طلاب الجامعة:

- لمهارات العمل الجماعي ضمن فريق وسوق العمل لطلاب الجامعة متطلبات، منها:
١. تشجيع الطلاب المستمر لاستيعاب آراء الآخرين لاستمرار العمل الجماعي من قبل عضو هيئة التدريس أثناء متابعته لهم في التدريب الميداني.
 ٢. يوفر عضو هيئة التدريس للطلاب المشاركة في العمل الجماعي مع الآخرين لإنجاز المطلوب تحت إشرافه ومتابعته المستمرة لهم.
 ٣. يشجع عضو هيئة التدريس الطلاب للاستفادة من آراء الآخرين لتحسين مستوى أداء العمل الجماعي، فتكون هناك مبادرات تشجيعية بينهم وعرضها أمام الآخرين لتحقيق الاستفادة المطلوبة.
 ٤. حرص عضو هيئة التدريس على تحميس الطلاب للعمل الجماعي بروح الفريق لإنجاز المهام المكلف بها، من خلال ملاحظته أثناء التدريب الميداني.
 ٥. وضع قوانين وقواعد وتعليمات تُلزم الطلاب باتباع التعليمات المطلوبة للعمل الجماعي ضمن فريق، وذلك من خلال نشر هذه التعليمات للطلاب بآلية محددة .
 ٦. تشجيع الطلاب على تكوين علاقات انسانية طيبة بالآخرين؛ عن طريق تفاعلهم أثناء التدريب الميداني.

(د): متطلبات مهارة إدارة الأزمات و سوق العمل لدى طلاب الجامعة:

- لمهارات إدارة الأزمات وسوق العمل لطلاب الجامعة متطلبات، منها:
١. تشجيع الطلاب على تحديد الأزمات التي تواجههم لتقليل آثارها، وإتاحة الفرصة للتعبير عنها.
 ٢. تشجيع الطلاب على حُسن التصرف عند مواجهتهم للمشكلات المختلفة، وطرح أسئلة مفتوحة على الطلاب لحل تلك المشكلات وتقديم الحلول المقترحة البديلة.
 ٣. مشاركة الطلاب في صياغة حلول مناسبة لحل المشكلات التي تواجههم؛ وذلك بواسطة تقديم تحديات للطلاب لتحفيز تفكيرهم واستخدامهم لخطوات حل المشكلات.

٤. تشجيع الطلاب على كيفية حل الآخرين للموقف المُشكل، بهدف التعاون بينهم وتبادل خبراتهم والاستفادة منها.
٥. تشجيع الطلاب على مواجهة المخاطر بحكمه أثناء العمل، وتنمية وعى الطلاب بأساليب الوقاية من المخاطر والتدريب عليها للحفاظ على أمن وسلامة المكان.
٦. تعزيز أفكار الطلاب التي تتسم بالابداع لتحسين جودة الأداء، وتوفير البيئة الداعمة لتشجيع الطلاب على طرح الأفكار الجديدة.
- (هـ): متطلبات مهارات الاحتراف وسوق العمل لدى طلاب الجامعة:**
- لمهارات مهارات الاحتراف وسوق العمل لطلاب الجامعة متطلبات، منها:
١. توفير الأدوات والتكنولوجيا الحديثة للطلاب لاستخدامها في مجال دراسته، والتدريب عليها واتقانه لها.
 ٢. تعزيز بيئة العمل للطلاب ليتعامل معها بكفاءة عالية، وتشجيعه على الاستمرارية في العمل وذلك من خلال توفير كافة الاحتياجات المطلوبة لبيئة العمل.
 ٣. وضع استراتيجيات حديثة يستخدمها الطلاب في العمل، لاثارة دافعية المتعلم واحداث التغيير المطلوب واطلاع الطلاب على هذه الاستراتيجيات والتدريب عليها.
 ٤. تشجيع الطلاب على تحمل مسؤولية أخطائهم والاعتراف بها، لزيادة احساسهم بالمسؤولية وقدرتهم على مواجهه وتصحيح الاخطاء والاعتراف بها.
 ٥. تشجيع الطلاب على البحث عن المعلومات والمهارات الجديدة، وتوفير أدوات البحث المختلفة ومصادرها المتنوعة وتدريب الطلاب على كيفية استخدامها وتعزيز مهارتهم البحثية وتطويرها.
 ٦. تشجيع الطلاب على تنمية وتعزيز الثقة بأنفسهم، وتشجيعهم على التعلم المستمر والاعتماد على الذات والتنوع في استخدام التعليم الالكتروني والتعلم النشط لتحسين ادائهم التعليمي وتطوير مهاراتهم بشكل فعال، وتشجيعهم على الالتحاق بالدورات التدريبية والحصول على الشهادات الإحترافية.

توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث يوصي البحث الحالي بالتالي:

- ١- تدريب طلبة الجامعة على استخدامهم للمهارات الناعمة لتحقيق جودة الأداء وعلى الجامعة توفير الموارد والإمكانات المادية والتقنية اللازمة لذلك لمواكبة تحديات العصر ولسد احتياجات سوق العمل.
- ٢- التحاق أعضاء هيئة التدريس بالدورات التدريبية المتخصصة لتشجيع طلبة الجامعة لإتقان المهارات الناعمة التي تتلاءم مع احتياجات سوق العمل.
- ٣- تحديث وتطوير المناهج الدراسية حسب متطلبات واحتياجات سوق العمل، وذلك من خلال مراجعة الجامعة للبرامج والمناهج التعليمية باستمرار ومتابعة مستجدات العصر والتواصل مع أرباب العمل لتحقيق ذلك.
- ٤- اتقان طلبة الجامعة للمهارات الناعمة وذلك من خلال التقييم المستمر وتحسين الأداء والتدريب أثناء الدراسة، وتعزيزها للارتقاء بمستوى مهاراتهم الناعمة لمواكبة تطورات واحتياجات سوق العمل.
- ٥- تفعيل الشراكة بين الجامعة والمؤسسات التعليمية المختلفة لسد الفجوة وتحقيق مخرجات الجامعة مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل.
- ٦- اجراء العديد من الدراسات والأبحاث في مجال المهارات الناعمة ومتطلبات سوق العمل للتخصصات العلمية المختلفة.

مراجع البحث:

المراجع العربية:

- إبراهيم بن حسين بن محمد مغفوري (٢٠٢٢). المهارات اللازمة لطلاب المرحلة الثانوية لتلبية احتياجات سوق العمل و متطلبات تطويرها، مجلة التربية، جامعة الأزهر مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ٤١(١٩٥)، مصر، ١-٢٩.
- أحمد حسين حسن الجرجري ، زينب ربيع محمد الدبوني (٢٠٢٣). المهارات الناعمة ودورها في تعزيز الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي كلية الادارة والاقتصاد جامعة الموصل، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ١(١٣)، فلسطين، ١-٢٢.
- أحمد محمد عبد الكريم حمزة (٢٠١٥). الموازنة بين مخرجات الجامعات واحتياجات سوق العمل: رؤية مستقبلية بالجامعات السعودية، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس - مركز الإرشاد النفسي، ٤٢، مصر، ٣٩١-٣٦٥.

- أشرف أحمد أبو حليلة (٢٠٢٢). دور المؤسسات التدريبية في رفع كفاءة مخرجات التعليم لتلبية احتياجات سوق العمل في الدول العربية (رؤية مستقبلية)، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ٦(٢٦)، مصر، ١٢٩-١٦٠.
- آمال محمد حسن عتيبة (٢٠٢١). المهارات الناعمة : مدخل لمواءمة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل، مجلة البحوث التربوية والنوعية، ٥(٥)، مصر، ٦٧-٨٦.
- ثروت عبد الحميد عبد الحافظ عيسى ، علي عبد ربه حسين إسماعيل (٢٠١٣). تطوير إدارة الأنشطة الطلابية بجامعة المنصورة للمواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل: تصور مقترح، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ١٢(٢)، الأردن، ١١٣٦-١١٦٨ .
- جعفر عبد كاظم المياحي (٢٠١١). خصائص الطالب الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونة الأردنية للعام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠، مجلة واسط للعلوم الإنسانية، (١٨)، الأردن، ٩-٣٥.
- علا نعيم عمر حجاج، وسيم إسماعيل هابيل(٢٠١٤). دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية " دراسة تطبيقية على الوظائف الإدارية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- حسام محمود زكى على (٢٠٢١). مهارات التواصل والتمكين النفسي لمعلمي التعليم الأساسى "دراسة سيكومترية كينيكية"، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٧(٦)، مصر، ١٠٧-١٧٦.
- حسين أبو القاسم محمد أبو خنجر (٢٠١٥). مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل : دراسة سوسيولوجية لواقع التعليم العالي في ليبيا، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ٥١(١٦)، ليبيا، ١-٢٨.
- ربيع ضياف طعان الطائي ، على محمود كاظم الجبوري (٢٠٢٢). المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين، مجلة ديالى للبحوث الإنسانية، ٩٣، العراق، ٢١١-٢٣٣.
- رجاء أبو علام (٢٠٠١). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط٣، القاهرة، دار النشر للجامعات.
- رفيقة بوسالم ، فرح سامي الشريدة (٢٠٢٠). ذوي الاحتياجات الخاصة ومتطلبات سوق العمل- بناء نموذج مفاهيمي- مجلة أبحاث في العلوم التربوية والإنسانية والآداب واللغات، ٦(١)، العراق، ٦٠٠-٦٢٢.

- زايد ناجي شاوش ، محمد عبد الله الأشول ، عبد الله محسن الزندانى (٢٠٢٣). دور المهارات الناعمة في الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، مجلة جامعة عمران، ٣(٦)، اليمن، ١٢٣-١٥٢.
- زهار خضر داغر ، اخليف يوسف الطروانة ، محمد أمين حامد القضاة (٢٠١٦). درجة مواهمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل، مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٣، الأردن، ٢٠٣٣-٢٠٤٩.
- سامح أحمد زكى الحفني (٢٠١٧). إدارة الأزمات ، مجلة البحوث المالية والتجارية، ١٨(٢)، مصر، ٢٠٤-٢٦٦.
- سهلة حسين قلندر (٢٠٢٣). المهارات الناعمة وعلاقتها بالذكاء الشخصي لدى طلبة كلية التربية للعلوم الصرفة ابن الهيثم، مجلة العلوم النفسية، ٢(٣٤)، العراق، ١-٤٤.
- سهير كامل أحمد (٢٠٠٠). التوجيه والإرشاد النفسي، الأزاريطة، الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب.
- ضياء الدين زاهر (٢٠٠٠). جامعتنا العربية في مطلع الألفية الثالثة: تحديات وخيارات، القاهرة- مصر، المكتبة الأكاديمية.
- عبير نعيم ديرانية ، حسين أبو رياش (٢٠٢٢). درجة امتلاك الطلبة المعلمين في الجامعة العربية المفتوحة للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٣٠(٣)، فلسطين، ٣٤٩-٣٧٤.
- عقوني محمد (٢٠٢٣). المهارات الناعمة والمهارات الصلبة، القاهرة، مكتبة نور للنشر.
- علي سليمان الشهري (٢٠٠٧). العلاقة بين التعليم والعمل في واقع متغير، عمان، المنتدى العربي للتربية والتعليم.
- عماد عبد الله المدني (٢٠١٩). إستراتيجيات إدارة مؤسسات التعليم العالى في تحسين جودة المخرجات لمواجهة متطلبات سوق العمل (دراسة تطبيقية بجامعة الرفاق- ليبيا، رسالة ماجستير، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية).
- فتحية أحمد عبد القادر بهنسي (٢٠٢٢). المهارات الناعمة اللازمة للمعلم في ضوء تمهين التعليم، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، ١١٧(١)، مصر، ١٢٦٥-١٣٢٨.
- فريعة عوض حسن العمري ، غادة حمزة محمد الشربيني (٢٠٢٣). دور السياسات التربوية في تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ١١٠، مصر، ٣١٣-٣٦٤.
- فؤاد ابو حطب ، سيد أحمد عثمان (١٩٩٧). الواقع النفسي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

- كمال يوسف بلان (٢٠١٥). الإرشاد والعلاج النفسي، عمان، الأردن، دار الإصدار العلمي للنشر والتوزيع.
- ماجدة فتحي سليم محمد (٢٠١٩). برنامج مقترح قائم على الأنشطة التفاعلية لتنمية المهارات الناعمة ومهارات الذكاء الناجح لدى الموهوبين من أطفال الروضة، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، ٤٠(١)، مصر، ٢٤٩-٣٣١.
- مجيد بن محسن العلوي (٢٠٠٦). الموازنة بين أنظمة التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، الملتقى العربي الثالث للتربية والتعليم - التعليم والتربية المستدامة في الوطن العربي، اتحاد جامعات العالم الإسلامي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ٣، لبنان، ٤٤٢-٤٥٠.
- محمد صديق محمد حسن (٢٠١٠). التعليم العالي في الوطن العربي ومتطلبات سوق العمل، مجلة التربية، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، ١٧٢(٣٩)، قطر، ٤٨-٦٦.
- مرزاح أحمد العسل (٢٠٢٣). واقع تأهيل وتدريب خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات بجامعة صنعاء بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣(٧)، صنعاء، ٢٧-٩٣.
- مروه جبرو عبد الرحمن عبد المولى (٢٠٢٤). دور جامعة أسوان لإعداد طلابها وفق متطلبات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس "تصور مقترح"، مجلة كلية التربية جامعة طنطا، ٩٠، مصر، ١١٥-١٧٠.
- مها بنت هاشم عبد الكريم عبد الرحيم السيد العلوي (٢٠١٩). دور السياسة التعليمية في تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل: أسباب الفجوة والحلول، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، الأكاديمية العربية للعلوم الإنسانية والتطبيقية، ٣٣، مصر، ١٢٤-١٤١.
- مؤمن خلف عبد الواحد (٢٠١٦). دور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الأكاديمية: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي - قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ٢(٦)، فلسطين، ٣٠٣-٣٣٨.
- ناجي عبد الوهاب هلال أحمد (٢٠٢٠). تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات في تلبية احتياجات سوق العمل على ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ٤٠، مصر، ٩٣-١٦٣.
- هدى فؤاد باجمال (٢٠٢٣). درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات المعلمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز، المجلة العلمية لتربية الطفولة المبكرة، ٨٧(٢)، المملكة العربية السعودية، ٧٨-١١١.

هشام بن يحيى بن على الجبيلي (٢٠٢٣). بناء مقياس مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وفقاً للإطار الوطني للمؤهلات في السعودية، مجلة العلوم التربوية، ٣١(٤)، مصر، ٨٧ - ١٤٦.
المراجع الأجنبية:

- A.Meeks, Gloria. (2017). Critical Soft Skills to Achieve Success in the Workplace, Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education, Walden University.
- Braun, E. M., & Brachem, J. C. (2015). Requirements higher education graduates meet on the labor market. Peabody Journal of Education, 90(4), 574-595.
- Edwards, R. (2018). A Program Evaluation of Performing Arts Instruction Used to Improve Soft Skills Pro Quest LLC. Walden University.
- Edwards, Robert Lawrence (2018). A Program Evaluation of Performing Arts Instruction Used to Improve Soft Skills Pro Quest LLC, Ed.D. Dissertation, Walden University.
- Matteson, M. L., Anderson, L., & Boyden, C. (2016). "Soft skills": A phrase in search of meaning. Portal: Libraries and the Academy, 16(1), 71-88.
- Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. Helicon, 9(8).
- Ramos-Monge, E., Fox, P., & Garcia-Piquer, A. (2023). Addressing soft skill gaps in the digital employment market: the case of Spanish students in a technology-based university. Education+ Training, 65(6/7), 923-938.
- Rivera, L. M. N., Barba-Vera, R. U. T. H., Parra, E. X. C., Parra, G. J. A., & Ripolle, M. F. S. (2023). Relationship between Higher Education and the Demands of the Labor Market. Russian Law Journal, 11(7s).
- Robles Marcel M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace, Business Communication Quarterly, 4(75), 453-465.
- Vasanthakumari. (2019). Soft skills and its application in work place. World Journal of Advanced Research and Reviews, 3(2), 66-72.
- Weir, Robbya R. Green, Anderson, David, & Carpenter, Robert (2021), pact of instructional practices on soft-skill competencies, Research in Higher Education Journal, V 40, 1-20.
- Wilhelm. Willcam, Logan, Joyce, Smith, M, Sheila, & Szul, F., Linda (2002). Meeting the Demand: Teaching Soft Skills, Delta Phi Epsilon national



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>
المجلد (٩٠) يوليو ج (٢) ٢٠٢٤ م



Honorary professional graduate education society in business, **printed in united states of America** ,1-82.