مجلة جامعة طرطوس للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية المجلد (١٠) العدد (٧) ٢٠٢٦
Tartous University Journal for Research and Scientific Studies –Arts and Humanities Series Vol. (10) No. (7) 2026

درجة امتلاك طلبة معلم الصّف بعضَ المهارات الناعمة من وجهة نظرهم
دراسة ميدانية في كلية التربية في جامعة طرطوس

د. ديما عمران*

(تاريخ الإيداع ١٢/٢٣ /٢٠٢٥. قُبِل للنشر في ٤/٨ /٢٠٢٦)

□ ملخّص □

هدف البحث إلى تعرّف درجة امتلاك طلبة معلم الصّف بعضَ المهارات الناعمة من وجهة نظرهم، وكذلك تعرّف الفرق في درجة امتلاك الطلبة المهارات النّاعمة وفقاً لمتغير الالتزام بعمل إلى جانب الدّراسة، بلغت عينة البحث (١٢٢) طالباً وطالبة من طلبة السنتين الثالثة والرابعة في قسم تربية الطفل في كلية التربية في جامعة طرطوس، واتُبع المنّهج الوصفي، وتحقيقاً لأهداف البحث أُعدَّت استبانة خاصة بالمهارات الناعمة مكوّنة من (٤٨) بنداً، وأظهرت النتائج أن درجة امتلاك طلبة معلم الصّف المهارات الناعمة جاءت متوسطة، إذ جاءت مهارة (التّواصل) في المرتبة الأولى، ومهارة (إدارة الوقت) في المرتبة الثّانية، ومهارة (العمل ضمن الفريق) في المرتبة الثّالثة، كما أظهرت النتائج وجود فرق ذي دلالة إحصائية في درجة امتلاك طلبة معلم الصّف المهارات الناعمة وفقاً لمتغير الالتزام بعمل إلى جانب الدّراسة لصالح الطّلبة الذين يعملون. واقترح البحث دمج المهارات الناعمة في الخطط الدراسيّة والتأكيد على التدريب عليها في أثناء المرحلة الجامعية.

كلمات مفتاحية: المهارات الناعمة، التّواصل، إدارة الوقت، العمل ضمن فريق.

* عضو هيئة فنية (قائم بالأعمال)، قسم تربية الطفل، كليّة التّربية، جامعة طرطوس، طرطوس، سورية.

مجلة جامعة طرطوس للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية المجلد (١٠) العدد (٧) ٢٠٢٦
Tartous University Journal for Research and Scientific Studies –Arts and Humanities Series Vol. (10) No. (7) 2026

The degree to which classroom teacher students possess some soft skills from their point of view

* **Dr. Dima Omran**

(Received 23/12 /2025. 8 /4/2026)

□ ABSTRACT□

The research aimed to identify the degree to which classroom teacher students possess certain soft skills from their perspective, and also to identify the difference in the degree to which students possess soft skills according to the variable of commitment to work alongside the study .The research sample consisted of (122) male and female students from the third and fourth years in the Department of child education at the Faculty of Education at Tartous University. The descriptive approach was followed, and in order to achieve the research objectives, a soft skills questionnaire was prepared consisting of (48) items. The results showed that the degree of soft skills possessed by the classroom teacher students was average, with the skill of (communication) coming in first place, the skill of (time management) in second place, and the skill of (teamwork) in third place.The results also showed a statistically significant difference in the degree to which classroom teacher students possessed soft skills according to the variable of commitment to work alongside studies, in favor of the students who work.The research suggested integrating soft skills into study plans and emphasizing training in them during the university stage.

Keywords: Soft skills, communication, time management, teamwork.

* Technical staff member (Academic Assistant), Department of Child Education, College of Education, University of Tartous, Tartous, Syria.

المقدمة:

إن ظهور التقنيات الجديدة، كالروبوتات والذّكاء الاصطناعي، أدّى إلى إعادة تشكيل عالم الحياة والعمل، وهذا سيؤدّي إلى تغيير في الوظائف في المستقبل القريب، ومهنة التعليم، كغيرها من المهن، تأثرت بالتغيرات الناتجة عن الثورة العلمية والتكنولوجية التي نعيشها اليوم، وهذا ما جعل المعلم مطالباً بالقيام بأدوار جديدة غير روتينية، كالإشراف على تعلم تلاميذه، وتيسير عملية تعلمهم، وإكسابهم مهارات التفكير المختلفة، وتدريبهم على تطبيق معارفهم النظرية في حياتهم العملية، واستخدام الوسائل التكنولوجية وتوظيفها بما يخدم أهدافهم التعليمية، وغير ذلك من الأدوار التي فرضتها معطيات الثورة العلمية والتكنولوجية في المجالات كافة، وهذا يضيف تحدياً جديداً لكليات التربية المسؤولة عن إعداد المعلمين وتدريبهم قبل الخدمة، من أجل إكساب الطّلبة المعلمين مختلف المهارات التي يحتاجونها ليكونوا معلمين أكفاء قادرين على القيام بمهامهم المستقبلية بدرجة عالية من الإتقان. ومن بين المهارات المطلوب توافرها لدى الطّلبة المعلمين المهارات الناعمة (soft skills)، و"تشير المهارات الناعمة إلى "مجموعة واسعة من المهارات والكفاءات والسلوكيات والمواقف والصّفات الشخصية التي تمكّن النّاس من التنقّل بفعالية في بيئتهم، والعمل بشكل جيّد مع الآخرين، وتقديم أداء جيّد، وتحقيق أهدافهم" (ليبمان وآخرون، ٢٠١٥، ص4).

وتظهر الأبحاث المتراكمة في القرن الحادي والعشرين أن اكتساب المهارات الناعمة يعد أكثر أهمية في مجالات التعليم والإعدادات المهنية مما كان معترفاً به سابقاً. إذ تمثل المهارات الناعمة ما يصل إلى (٧٠%-٨٥%) من نجاح الفرد، في حين أن المهارات الصعبة أو المعرفة التقنية تسهم فقط في النسبة المتبقية (١٥%-٣٠%). (Truong& Laura, 2015, p.761).

أشار أوميغالو (Umeghalu,2019) إلى أنّ امتلاك المهارات النّاعمة أمر حيوي للمعلّمين الجدد حتى يتمكّنوا أن يكونوا قادة جيّدين قادرين على قيادة المتعلّمين إلى الأمام، وبالتالي تشجيعهم على أن يصبحوا قادة جيدين بأنفسهم، كما أشارت دراسات عديدة إلى أهمية امتلاك طلبة الجامعة المهارات الناعمة لما لها من أثر واضح في حياتهم المهنية، كدراسة مانسا (Mansa, 2020) ودراسة سوبا (Sopa et al, 2020)، كما أشارت دراسات أخرى إلى وجود علاقة إيجابية بين المهارات الناعمة وجودة العملية التعليمية كدراسة ايفلن وآخرين (Evelyn et al, 2020).

وانطلاقاً من الدور الفاعل للمهارات النّاعمة في نجاح أي مؤسسة، خاصة المؤسسات التعليمية، التي تتعامل مع الطلبة وأولياء أمورهم بشكل مباشر، ولأنّ كليات التربية هي المسؤولة عن إعداد المعلّمين في مرحلة ما قبل الخدمة، جاءت فكرة البحث الحالي للتعرّف إلى درجة امتلاك طلبة معلم الصف في كلية التربية بجامعة طرطوس بعضَ المهارات النّاعمة من وجهة نظرهم.

مشكلة البحث:

تعد المهارات النّاعمة مهمة للطّالب المعلّم كي يحقق النجاح والتقدم في عمله مستقبلاً، فهي من جهة تساعد الطّالب المعلّم في الحصول على وظيفة عند تخرجه، من خلال تمتعه بمستوى جيد من المهارات التي تثري سيرته الذّاتية عند التقدّم لوظيفة ما (كالإبداع والمرونة والتواصل الفعّال)، ومن جهة أخرى، يساعد امتلاك الطّالب المعلّم مستوى جيداً من المهارات النّاعمة في إنجازه عملَه بدقة وإتقان (من خلال تمتّعه بالتفكير

الإبداعي والناقد، وقدرته على التكيف مع المتغيرات المختلفة في بيئة العمل، وقدرته على إدارة الوقت بشكل فاعل).

وأوصت دراسات عديدة بضرورة التوسع في التعليم العالي التقني والمهني، لإعداد أطر متخصّصة ومؤهلة تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة، ومتمكّنة من المهارات الناعمة التي تتلاءم مع احتياجات سوق العمل، منها دراسة عتيبة (٢٠٢١)، كما جاء في توصيات مؤتمر التّطوير التّربوي –الذي عُقِد في دمشق تحت عنوان "رؤية تربوية مستقبلية لتعزيز بناء الإنسان والوطن" خلال المدَّة (٢٦–٢٨) أيلول عام (٢٠١٨)– تطوير دور المعلم ليصبح متمكّناً من مهارات التواصل، والقيادة، والتّفكير الإبداعي، والمرونة، وهذه المهارات تندرج ضمن المهارات النّاعمة التي يحتاج الطّالب المعلّم للتمكّن منها وإتقانها.

لكن على الرّغم من أهمية المهارات الناعمة ودورها في نجاح الطالب المعلم في مهنته مستقبلاً، إلا أنّ الباحثة، ومن خلال مراجعتها للأدب التّربوي، لاحظت ندرة الدّراسات المحلية التي تناولت المهارات النَّاعمة، حيث لم تجد الباحثة سوى دراسة واحدة تناولت المهارات النّاعمة لدى طلبة الإرشاد النّفسي، كما لاحظت الباحثة من خلال عملها في تدريس طلبة كلية التربية تفاوتاً في درجة امتلاك طلبة معلم الصّف المهارات الناعمة، وهذا ما دفعها للقيام بالبحث الحالي للتعرّف إلى درجة امتلاك طلبة معلم الصّف في كلية التربية بجامعة طرطوس المهارات الناعمة من وجهة نظرهم.

استناداً إلى ما سبق ذكره، يمكننا تلخيص مشكلة البحث بالسّؤال الرّئيس الآتي:

ما درجة امتلاك طلبة معلم الصف في كلية التربية بجامعة طرطوس بعضَ المهارات الناعمة من وجهة نظرهم؟

أهميّة البحث: تتلخص أهمية البحث بالنّقاط الآتية:

- أهمية المهارات النّاعمة؛ كونها من المهارات الضرورية لنجاح الطّالب المعلم في مهنته مستقبلاً.
- أهمية عينة البحث_ طلبة معلم الصّف_ الذين تقع على عاتقهم مسؤولية إعداد جيل قادر على النّهوض بمجتمعه.
- توجيه أنظار باحثين آخرين لدراسة المهارات النّاعمة وتحديد درجة توافرها لدى عينات أخرى، أو دراسة العلاقة بينها وبين بعض المتغيرات الأخرى.
- ندرة الدّراسات المحلية التي تناولت موضوع المهارات النّاعمة لدى طلبة معلم الصّف.
- إفادة باحثين آخرين من أداة البحث، من خلال توفير استبانة مقننة لتعرّف درجة امتلاك الطّلبة لبعض المهارات النّاعمة.

أهداف البحث: هدف البحث الحالي إلى تعرّف:

١. درجة امتلاك طلبة معلم الصّف في كلية التربية في جامعة طرطوس بعضَ المهارات الناعمة من وجهة نظرهم.

٢. الفرق في درجة امتلاك طلبة معلم الصّف في كلية التربية في جامعة طرطوس بعضَ المهارات الناعمة تبعاً لمتغيّر الالتزام بعمل إلى جانب الدّراسة.

أسئلة البحث: سعى البحث إلى الإجابة عن السؤال الآتي:

ما درجة امتلاك طلبة معلم الصّف في كلية التربية في جامعة طرطوس بعضَ المهارات الناعمة من وجهة نظرهم؟

فرضيات البحث: سعى البحث إلى اختبار الفرضية الآتية:

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطي درجات الطلبة على الاستبانة الخاصة بدرجة امتلاكهم المهارات الناعمة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الالتزام بعمل إلى جانب الدراسة.

حدود البحث:

- **الحدود الزمانية:** أُجري البحث خلال الفصل الأوّل من العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥.
- **الحدود المكانية:** أُجري البحث في كلية التربية في جامعة طرطوس.
- **الحدود العلمية:** اقتصر البحث الحالي على المهارات النّاعمة الآتية (العمل ضمن فريق– إدارة الوقت– المرونة–التواصل–التفكير الإبداعي– القيادة–التفكير الناقد)؛ وذلك لأهميتها في إعداد الطلبة المعلمين لمهنتهم المستقبلية قبل الخدمة.
- **الحدود البشرية:** اقتصر البحث الحالي على طلبة معلم الصّف في السّنتين الثالثة والرابعة في كلية التربية في جامعة طرطوس.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

المهارات الناعمة: هي الصفات والخصائص الشخصية التي يتمتع بها كل إنسان، وتشمل القدرات النفسية والاجتماعية ومهارات التعامل مع الآخرين، والتي تساعد الناس في اتخاذ القرارات وحل المشاكل، والتفكير الناقد، والتواصل الفعال، وبناء العلاقات الجيدة، وإظهار صفات القائد، وبناء الفريق، وإدارة الوقت، والتعامل مع ضغوط الحياة بطريقة جيدة ومنتجة (Joshi, 2017, p.54).

- **وتُعرَّف إجرائياً بأنها:** الصفات والقدرات التي يمتلكها طلبة معلم الصّف في السّنتين الثّالثة والرّابعة، والتي تعكس قدرتهم على التفكير الناقد والإبداعي، والعمل ضمن فريق، والتواصل الجيد مع الآخرين، وإدارة الوقت، ومدى تمتّعهم بالمرونة والقيادة، وتُقاس بالدّرجة التي يحصل عليها الطّالب المعلم على استبانة المهارات الناعمة المصمّمة من قبل الباحثة.

- **التّفكير النّاقد:** هو الدّرجة التي يظهر فيها الطّالب المعلّم قدرة على تحليل المعلومات، وتقييم الأدلّة، والكشف عن التحيّزات، واتخاذ أحكام منطقية مبنية على معايير واضحة، كما تُقاس من خلال استجاباته على بنود الاستبانة.

- **التّفكير الإبداعي:** هو الدّرجة التي يظهر فيها الطّالب المعلّم قدرة على إنتاج أفكار جديدة ومرنة وأصيلة، وتطويرها بطريقة مبتكرة، كما تُقاس من خلال استجاباته على بنود الاستبانة.

- **العمل ضمن فريق:** هو الدّرجة التي يظهر فيها الطّالب المعلّم قدرة على التّعاون والتّواصل واحترام الأدوار والإسهام في تحقيق هدف جماعي، كما تُقاس من خلال استجاباته على بنود الاستبانة.

- **التّواصل:** هو الدّرجة التي يظهر فيها الطّالب المعلّم قدرة على التّعبير الواضح عن أفكاره شفهياً وكتابياً، والاستماع الفعّال للآخرين، والتّفاعل معهم باستخدام لغة لفظية وغير لفظية مناسبة، كما تُقاس من خلال استجاباته على بنود الاستبانة.

- **إدارة الوقت:** هو الدّرجة التي يظهر فيها الطّالب المعلّم قدرة على تنظيم مهامه وتحديد أولوياته وإنجاز أعماله ضمن المدة المحددة ، كما تُقاس من خلال استجاباته على بنود الاستبانة.

- **المرونة:** هو الدّرجة التي يظهر فيها الطّالب المعلّم قدرة على التكيّف مع التغيّرات، وتعديل خططه وسلوكياته، والاستمرار في العمل رغم التحديات، كما تُقاس من خلال استجاباته على بنود الاستبانة.

- **القيادة:** هو الدّرجة التي يظهر فيها الطّالب المعلّم قدرة على توجيه الفريق وتحفيزه وتنظيم الجهود واتخاذ القرارات لتحقيق هدف مشترك، كما تُقاس من خلال استجاباته على بنود الاستبانة.

- **الإطار النّظريّ:**

تعريف المهارات الناعمة:

تعددت تعريفات الباحثين للمهارات النّاعمة، فقد عرّفها صادق (٢٠١٩) بأنّها مهارات حيوية للأداء الفعال في القرن الحادي والعشرين، وتعد هذه المهارات مجالاً جديداً للقيادة في الوقت الحالي وفي المستقبل؛ لأنها أصبحت أولوية للأداء العالي وعنصراً فعالاً ومهماً في نجاح أي منظمة، ولها تأثير واضح على سلوك الأفراد والقيادات في الانضباط والالتزام والانتماء للمنظمة وتحقيق أهدافها. (ص٣١)

وعرّفها روبليز Robles (٢٠١٢) بأنها مجموعة من السّلوكيات الشّخصية التي تُظهر كيفية تفاعل الأفراد بعضهم مع بعض، وتشمل صفات مثل القدرة على العمل الجماعي، والذّكاء العاطفي، وإدارة الوقت، وتلعب هذه المهارات دوراً محورياً في تحديد النّجاح الشّخصي والمهني، حيث تتزايد أهميتها في ظل تطوّر بيئات العمل الحديثة وتنوّعها.(ص٤٥٣)

وربط باحثون آخرون بين المهارات النّاعمة والتكنولوجيا، فقد عرّفها خميس (٢٠١٣، ص.١٥) بأنّها جملة من السمات الشخصية التي ترتبط بمجال التواصل مع الآخرين وتعكس مقدار الأريحية التي يتعامل بها الموظف مع بيئة العمل، كما ترتبط بالقدرة على التعبير عن الذات والتواصل مع معطيات التكنولوجيا الرقمية التي أصبحت مطلوبة في عصرنا الحالي، كمهارات استخدام البريد الإلكتروني، وشبكات التواصل الاجتماعي، ومهارات عرض الأفكار بشكل جذاب.

أهمية المهارات الناعمة:

تعدّ المهارات بقسميها الناعمة والصّلبة مهمة عند التقدّم لطلب وظيفة، وتعدّ المهارات الناعمة مكمّلة للمهارات الصّلبة؛ حيث إن امتلاك مثل هذه المهارات يؤدي إلى النّجاح في المسيرة المهنية للأشخاص على وجه الخصوص، والمؤسسات بشكل عام، إذ يبحث أصحاب العمل عن الموظفين القادرين على تنفيذ المهام بكفاءة، والذين يتمتّعون بالشخصية الملائمة للعمل وتعزيز صورة المؤسسة لدى العملاء. لذلك تعد المهارات النّاعمة مثل القدرة على العمل ضمن الفريق، والتواصل الاجتماعي، من أهم الصفات التي يبحث عنها أصحاب العمل، حيث يقيّمونها بوصفها عاملاً أساسياً لتحقيق النجاح في العمل (عتيبة،٢٠٢١)

أهم المهارات الناعمة:

قدم الأدب التربوي الكثير من المهارات التي تنسب إلى المهارات الناعمة، واقتصر البحث الحالي على سبع مهارات من المهارات النّاعمة، لكونها أكثر أهمية للطّلبة المعلمين؛ –نظراً لأنهم سيصبحون معلّمي الغد، وهذه المهارات ستشكّل جوهر عملهم اليومي مستقبلاً، وستؤثّر بشكل مباشر في تعلّم تلاميذهم وسلوكهم، وتحوّل معارفهم النّظرية إلى ممارسات تربوية ناجحة– وهذه المهارات هي:

١.مهارة التواصل: هي المهارة التي تسهم في بناء علاقات منتجة ومتناغمة مع الزّملاء، وكلّ من يتعامل معهم الطّالب المعلّم، وتتكوّن من مهارات فرعية مثل: الاستماع، والتّواصل الشّفهي، والتّواصل الكتابي، وردود الفعل، والتّعاطف، والتّفاوض، وتعدّ مهارات الاتصال الجيدة مهمة في توصيل الرّسالة التّعليمية للمتعلّمين بنجاح، وتزويد المتعلّمين بالتّغذية الرّاجعة لمساعدتهم على التّقدّم (المفلح، ٢٠١٧).

٢.مهارة المرونة: وتتمثل المرونة في القدرة على العمل والرغبة في التّعامل مع كلّ ما هو جديد ومتغير، ومع الظّروف السّريعة والمتغيرة في الحياة والعمل، والاستجابة بفاعلية للطوارئ أو المواقف الحرجة، والتّعامل مع الضغوطات، والتّكيّف مع مختلف الشخصيات، وأنماط التّواصل والثقافات، ومختلف بيئات العمل، وكذلك تعني المرونة أن يكون المتعلّم قادراً على أن يستثمر التّغذية الرّاجعة بفاعلية، ويتعامل بإيجابية مع النّجاح والإخفاق والنّقد، ويفهم وجهات النّظر والاعتقادات المتنوعة، ويتفاوض معها، ويقيمها للوصول إلى حلول عملية خصوصاً في بيئات متعددة الثقافات (ترلينج وفادل،٢٠١٣، ص.٧٧).

٣.مهارة التفكير الناقد: يؤكد كوساك وغوكسو أن التّفكير النّاقد سمة شخصية يمتلكها بعض الأفراد، إذ يتم تعريف المفكرين النّاقدين على أنهم أفراد منفتحون، ولديهم فضول وصبر بشكل عام عند مواجهة أحداث معقدة، ويمكنهم تأجيل قرارهم عند الضرورة، والتعامل بإيجابية مع وجهات النّظر المختلفة. (Koçak& Göksu, 2020, p.4)

٤.مهارة العمل ضمن فريق: يشير العمل كفريق إلى كيفية إنجاز الأعمال مع الآخرين بشكل تعاوني والمشاركة في إيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم، فضلاً عن اتخاذ القرارات الأكثر ملاءَمة، وإنتاج شيء لا يمكن إنتاجه بسهولة بواسطة شخص واحد، وتسهم مهارة العمل ضمن فريق في تقليل الصراعات السلبية التي تحدث بين القائد والعاملين في بيئة العمل (Reevy et al, 2013, p.4). وتعد مهارة العمل ضمن فريق إحدى المهارات القيادية التي تحث القائد على ممارسة التأثير في الأعضاء في المنظمة ومساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة.

٥.مهارة القيادة: يعرّف (Ali& Anwar, 2021, p.90) مهارة القيادة بأنها عملية التأثير على الآخرين لتحقيق الأهداف وتنظيم تحول العملية وتحديد المسار وإلهام الناس، وكما تركز مهارة القيادة على التعاطف وكذلك فهي تركز على الجوانب الإنسانية في تشجيع الآخرين.

٦.مهارة إدارة الوقت: تعني التخطيط الجيد لكيفية استثمار الوقت استثماراً جيداً بما يساعد على تحقيق أعلى معدل للإنتاجية في أقل وقت وبأقل جهد ممكن (عليان، ٢٠١١، ص.٤٤).

٧.مهارة التّفكير الإبداعي: تُعرّف قطامي (٢٠٠٥، ص.٨٥) التفكير الإبداعي بأنّه: "عملية معرفية ينشط فيها الدّماغ بهدف الوصول إلى شيء جديد وهذا يتضمّن النّظر إلى الأشياء المألوفة بطريقة غير مألوفة، وإنتاج أفكار جديدة وأصيلة، ومعالجة القضايا بمرونة من خلال النظر إلى فكرة معينة من جميع جوانبها ثمّ تفصيلها ورفدها بمعلومات إضافية واسعة، فضلاً عن إطلاق الأفكار المتعلقة بالفكرة الواحدة.

دراسات سابقة:

١- دراسة ساعي (٢٠٢٤) في سورية، بعنوان: درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل: دراسة ميدانية في كلية التربية بجامعة تشرين.

هدفت الدّراسة إلى تحديد درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في كلية التربية بجامعة تشرين، والكشف عن الفروق فيها تبعاً لمتغيري (الجنس، والعمل خلال الدراسة)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستُخدمت استبانة مكونة من (٣٠) عبارة تقيس خمس مهارات هي (التواصل، إدارة الوقت، حل المشكلات، القيادة، التخطيط)، وأجريت الدراسة على عينة تكونت من (١٣٥) طالباً وطالبة في السنتين الرابعة والخامسة من قسم الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين، وأظهرت النتائج امتلاك طلبة الإرشاد النفسي المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل بدرجة متوسطة، وجاءت درجة امتلاك مهارة (حل المشكلات) مرتفعة، بينما جاءت درجة امتلاك مهارات (التواصل، القيادة، إدارة الوقت، التخطيط) متوسطة لدى طلبة الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين، وأظهرت النتائج عدم وجود فرق لدى طلبة الإرشاد النفسي على استبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغير الجنس، ووجود فرق لدى طلبة الإرشاد النفسي على استبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغير العمل خلال الدراسة لمصلحة الطلبة الذين يعملون خلال الدراسة.

٢- **دراسة ديرانية وأبو رياش (٢٠٢٢) في الأردن، بعنوان:** درجة امتلاك الطّلبة المعلّمين في الجامعة العربية المفتوحة للمهارات النّاعمة من وجهة نظرهم.

هدفت الدراسة للتّعرّف إلى درجة امتلاك الطّلبة المعلّمين في الجامعة العربية المفتوحة المهارات النّاعمة من وجهة نظرهم، حيث استُخدم المنهج الوصفي، وجرى اختيار عينة الدّراسة بالطريقة القصدية من الطّلبة المعلّمين الدّارسين لمقرّر التّربية العملية في الدبلوم العالي في التربية والبكالوريوس في التعليم الابتدائي، والبالغ عددهم (١١٨) طالباً وطالبة، ولجمع بيانات الدّراسة تمَّ بناء مقياس لسبع مهارات ناعمة، أظهرت نتائج الدّراسة أنّ درجة امتلاك الطّلبة المعلّمين في الجامعة العربية المفتوحة للمهارات النّاعمة والمتمثّلة بـ: (مهارة أخلاقيات العمل، مهارة التّعاون، مهارة إدارة الوقت، مهارة التّفكير النّاقد، مهارة حل المشكلات، مهارة وضع الأهداف، مهارة التّواصل) مرتفعة المستوى، كما أظهرت النّتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك الطّلبة المعلّمين في الجامعة العربية المفتوحة المهارات النّاعمة باختلاف العمر والخبرة.

٣-**دراسة جارديم وآخرون (Jardim et al, 2022) في البرتغال، بعنوان:** مخزون المهارات الناعمة: الإجراءات التنموية والتحليل السيكومتري. The Soft Skills Inventory: Developmental procedures and psychometric analysis

هدّفت الدراسة إلى تصميم وبناء مقياس للمهارات الناعمة والتحقق من خصائصه السيكومترية بغرض انتاج مقياس موثوق وقابل للتطبيق لقياس المهارات الناعمة لطلبة الجامعات في دولة البرتغال، بلغ عدد عينة البحث (٨٩٩٩) طالباً من جامعات مختلفة من شمال ووسط وجنوب وجزر البرتغال، وكان الطلبة من عدة تخصصات مختلفة من مجالات العلوم الاجتماعية والتربية والخدمات الصحية والعلوم والكمبيوتر والهندسة، وأظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائياً بين الطلاب والطالبات إذ وجد أن الطالبات أعلى من الطلاب بمهارات تحديد القرارات الذاتية والتعاطف والمساندة الاجتماعية والعمل الجماعي، بينما كان الطلاب أعلى من الطالبات بمهارات المرونة.

٤-دراسة نكانغ وآخرين (Ngang et al, 2015) في ماليزيا بعنوان: تصورات المعلمين المبتدئين للمهارات الناعمة المطلوبة في مكان العمل اليوم. Novice Teacher Perceptions of the Soft Skills Needed in Today's Workplace

هدفت الدراسة إلى تعرف الفجوات المتعلقة بالمهارات الناعمة المكتسبة لدى المعلمين المبتدئين من تدريبهم المهني في التدريس مقارنة بالمهارات الناعمة اللازمة في مكان عملهم. ولتحقيق هدف الدراسة استُخدمت استبانة مكونة من (٥٨) بنداً، شملت عينة الدراسة (٢٥٠) معلماً مبتدئاً من جميع المدارس الثانوية في ماليزيا، أظهرت النتائج أن مهارة العمل الجماعي ومهارة الاتصال كانتا أهم مكونين للمهارات الناعمة، ليس فقط مطلوبين بشدة في مكان عملهم ولكن أيضاً مكتسبين من برنامج تدريبهم على التدريس. ومع ذلك، كانت مهارة ريادة الأعمال هي أقل مكونات المهارات الناعمة المطلوبة في مكان عملهم وكذلك المكتسبة من برنامج تدريبهم على التدريس. كما تبيّن وجود فرق كبير بين المستوى المكتسب والمطلوب لمكونات المهارات الناعمة. بالإضافة إلى ذلك، فإن متوسط الدرجات لجميع مكونات المهارات الناعمة المطلوبة في مكان عملهم أعلى مما اكتسبوه من برنامج تدريبهم على التدريس.

أوجه الإفادة من الدّراسات السّابقة:

أفادت الباحثة من الدراسات السّابقة من خلال الاطلاع على الأدب التربوي النّظري للمهارات الناعمة، وصوغ سؤال البحث وفرضيته، والإفادة من الأدوات والمنّهجية العلمية المستخدمة فيها.

أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدّراسات السّابقة:

الاتفاق: الأهمية الكبيرة المعطاة للمهارات الناعمة لدى طلبة الجامعات، واتباع المنّهج الوصفي، واستخدام استبانة المهارات الناعمة كأداة رئيسة لجمع البيانات.

الاختلاف: يختلف البحث الحالي عن الدّراسات السّابقة في:

العينة المستهدفة: طلبة السّنتين الثّالثة والرّابعة في شعبة معلم الصّف في جامعة طرطوس.

الطّريقة والإجراءات:

١.منهج البحث: اعتمد البحث المنّهج الوصفيّ الّذي يقوم على دراسة الأوضاع الرّاهنة للظواهر من حيث خصائصها وأشكالها والعوامل المؤثّرة فيها ، ولا يقف عند حدود وصف الظّاهرة بل يذهب إلى أبعد من ذلك، فيحلّل، ويفسرّ، ويقارن، ويقيّم للوصول إلى تقييمات ذات معنى (العزاوي، ٢٠٠٨، ص.٩٧) وهذا المنّهج يتناسب مع هذا البحث.

٢.مجتمع البحث وعينته:

اشتمل مجتمع البحث على طلبة معلم الصف المسجلين في السنتين الثالثة والرابعة في كلية التربية في جامعة طرطوس للعام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥. وعددهم (٣٠٨). أمّا عينة البحث فقد بلغت (١٢٢) طالباً وطالبة من طلبة معلم الصف في كلية التربية بجامعة طرطوس، والجدول (١) يوضّح توزع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الالتزام بعمل إلى جانب الدّراسة:

الجدول (١): عينة البحث موزعة وفقاً لمتغير الالتزام بعمل إلى جانب الدّراسة

الالتزام بعمل إلى جانب الدرسة	عدد الطلبة
يعمل	٧٧
لا يعمل	٤٥

المجموع	١٢٢

٣.أداة البحث:

قامت الباحثة بعد مراجعتها للأدب التربويّ والدراسات السّابقة المتعلقة بالمهارات الناعمة –كدراسة ساعي وآخرين (٢٠٢٤)، ودراسة ديرانية وأبو رياش (٢٠٢٢)– بتحديد المهارات النّاعمة التي سيتم قياس مدى امتلاك الطّلبة المعلّمين لها، حيث تمّ تحديد سبع مهارات بناءً على أهمية كل مهارة ودرجة ارتباطها بعمل الطّالب المعلّم في المستقبل، ثم بعد ذلك قامت الباحثة بإعداد استبانة خاصة بتلك المهارات، تكونت بصورتها الأولية من (٦٤) بنداً موزعاً على (٧) محاور رئيسة هي: مهارة العمل ضمن الفريق– مهارة إدارة الوقت– مهارة المرونة– مهارة التواصل– مهارة التفكير الإبداعي– مهارة القيادة– مهارة التفكير الناقد.

جرى عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدق المحتوى لأداة البحث. وبناءً على ملاحظات السّادة المحكّمين تمّت إعادة صياغة بعض بنود الاستبانة، وأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكوّنة من (٦٠) بنداً موزعاً على (٧) محاور، أما تعليمات الإجابة الخاصة بالاستبانة، فقد طلبت الباحثة من أفراد عينة البحث تحديد درجة اكتسابهم المهارات الناعمة وفق سلم ليكرت الخماسي.

- **صدق أداة البحث:**

للتأكد من صدق المحتوى لأداة البحث جرى تقديمها بصورتها الأولية إلى المحكمين من أجل تحديد رأيهم بكل بند من حيث الملاءَمة لهدف البحث، ووضوح اللغة، وانتماء كل بند للمحور المُدرج فيه، وإمكانية تطبيقها على العينة المستهدفة.

وقد تكونت مجموعة المحكمين من (٦) أعضاء هيئة تعليمية من الجامعات السورية (البعث– تشرين– طرطوس). وقد كان هناك بعض الملاحظات البسيطة من قبل المحكمين تدور حول حذف بعض الكلمات من بعض البنود وتوضيح بعضها. من جهة أخرى، كان هناك إجماع من السّادة المحكّمين على ملاءمتها لهدف البحث وإمكانية تطبيقها على العينة المستهدفة.

كما تمّ التحقّق من صدق الاتساق الدّاخلي للأداة من خلال إيجاد معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل بند من البنود المكوّنة لكلّ محور والدّرجة الكلية للمحور، والدّرجة الكلية لكلّ محور والدّرجة الكلية للأداة، وذلك بعد تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) طالباً وطالبة من غير عينة البحث الأساسية، وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول (٢): معامل الاتساق الداخلي بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه

رقم البند	معامل بيرسون	احتمال الدلالة	رقم البند	معامل بيرسون	احتمال الدلالة	رقم البند	معامل بيرسون	احتمال الدلالة
١	.٧٤٢*	.٠٠٠	٢١	.٨٣٣**	.٠٠٠	٤١	.٨٤٢*	.٠٠٠
٢	.٦٣٣*	.٠٠٠	٢٢	.٦١٢*	.٠٠٠	٤٢	.٨٥٦*	.٠٠٠
٣	.٧٤٢**	.٠٠٠	٢٣	.٧٢٥**	.٠٠٠	٤٣	.٦٨٤*	.٠٠٠
٤	.٩٠١**	.٠٠٠	٢٤	.٦٨٣*	.٠٠٠	٤٤	.٦٧٣*	.٠٠٠
٥	.٦٢٩*	.٠٠٠	٢٥	.٦٥٨**	.٠٠٠	٤٥	.٦٦٣*	.٠٠٠
٦	.٨٤٢*	.٠٠٠	٢٦	.٧٩٧*	.٠٠٠	٤٦	.٨٤٩*	.٠٠٠

٧	.٨١٣**	.٠٠٠	٢٧	.٨١٦**	.٠٠٠	٤٧	.٧٥٤*	.٠٠٠
٨	.٦٢٨*	.٠٠٠	٢٨	.٩٠٠*	.٠٠٠	٤٨	.٦٧٨*	.٠٠٠
٩	.٦٨٧*	.٠٠٠	٢٩	.٨٤٢*	.٠٠٠	٤٩	.٧٩٥**	.٠٠٠
١٠	.٨٥٣**	.٠٠٠	٣٠	.٨٩٩*	.٠٠٠	٥٠	.٦٩٩*	.٠٠٠
١١	.٨٠١*	.٠٠٠	٣١	.٧٩١*	.٠٠٠	٥١	.٨١٨**	.٠٠٠
١٢	.٦٤٧*	.٠٠٠	٣٢	.٨٦٦*	.٠٠٠	٥٢	.٧٢٢*	.٠٠٠
١٣	.٨١٨**	.٠٠٠	٣٣	.٦٤٨**	.٠٠٠	٥٣	.٧١٨*	.٠٠٠
١٤	.٧٣٥**	.٠٠٠	٣٤	.٦٨٧**	.٠٠٠	٥٤	.٦٨٩*	.٠٠٠
١٥	.٩٠٣**	.٠٠٠	٣٥	.٩٠٧**	.٠٠٠	٥٥	.٨٠٢*	.٠٠٠
١٦	.٩٢٠*	.٠٠٠	٣٦	.٨٩٦*	.٠٠٠	٥٦	.٨٣٧**	.٠٠٠
١٧	.٧٩٨**	.٠٠٠	٣٧	.٦٩٩*	.٠٠٠	٥٧	.٨٤٢*	.٠٠٠
١٨	.٧١٦*	.٠٠٠	٣٨	.٨٦٦*	.٠٠٠	٥٨	.٦٧٥**	.٠٠٠
١٩	.٧٤٤*	.٠٠٠	٣٩	.٧٥٢**	.٠٠٠	٥٩	.٦٧٨**	.٠٠٠
٢٠	.٦١٥**	.٠٠٠	٤٠	.٩١٦*	.٠٠٠	٦٠	.٨٣٩**	.٠٠٠

*الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) **الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يبين الجدول (٢) أن ترابط البنود المنتمية لكل محور بالدّرجة الكلية للمحور تراوحت بين (٠,٦١٢) و

المحاور	العمل ضمن فريق	إدارة الوقت	المرونة	التواصل	التفكير الإبداعي	القيادة	التفكير الناقد
معامل بيرسون	٠,٦٥٩**	٠,٦٤٥**	٠,٨١٢**	٠,٧٧٥**	٠,٨١٤**	٠,٧٩٥**	٠,٨٠٤**
احتمال الدلالة	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠

(٠,٩٢٠)، وهي قيم تتراوح بين الجيدة والمرتفعة، وتدلّ على اتساق داخلي لبنود كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه كل بند.

الجدول (٣): معامل الاتساق الداخلي بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

يبيّن الجدول (٣) أن معامل ارتباط درجة كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة تراوح بين (٠,٦٤٥) و (٠,٨١٤)، وهي معاملات ارتباط جيدة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ممّا يدل على اتساق محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة.

- **ثبات أداة البحث:**

جرى التحقّق من ثبات أداة البحث من خلال تطبيق التجزئة النصفية، وبلغت قيمة معامل الثّبات بهذه الطّريقة (٠,٨٨٣)، كما جرى التحقق من ثبات أداة البحث عن طريق حساب معامل الاتساق الداخلي- ألفا كرونباخ، حيث تمّ التطبيق على عينة الدّراسة الاستطلاعية البالغ عددها (٣٠) طالباً وطالبة وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول (٤):معامل الثبات بطريقة (معامل الفا كرونباخ) لكل محور والثبات الكلي للاستبانة

المحور	عدد البنود	معامل الفا كرونباخ

العمل ضمن فريق	٩	٠,٧٤٥
إدارة الوقت	٨	٠,٨٣٣
المرونة	٨	٠,٨٤٠
التّواصل	١٠	٠,٨٨٧
التّفكير الإبداعي	٨	٠,٧٩٨
القيادة	٨	٠,٨٩٠
التّفكير الناقد	٩	٠,٨٨٩
الثبات الكلي للاستبانة		**٠,٨٤٠**

يبين الجدول (٤) أن قيم معامل الثبات الكلي لاستبانة المهارات النّاعمة ومحاورها الفرعية أكبر من (٠,٦٠) ممّا يدل على أنّ الاستبانة تتمتّع بدرجة عالية من الاتّساق الدّاخلي، أي أنّها تتمتّع بثبات جيّد ومقبول لأهداف البحث.

٤.عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

بعد تطبيق الاستبانة على أفراد عينة البحث، جُمِعَت البيانات وعولجت باستخدام البرنامج الإحصائي (spss-21)، وكانت النتائج على النحو الآتي:

سؤال البحث: ما درجة امتلاك طلبة معلم الصّف المهارات الناعمة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك طلبة معلم الصف للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم بشكل عام، وبالنسبة إلى كل مهارة على حدة، وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك طلبة معلم الصف المهارات الناعمة من وجهة نظرهم بشكل عام، وبالنسبة إلى كل مهارة على حدة

م	المهارة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة امتلاك المهارة	الرتبة
١	العمل ضمن الفريق	١٢٢	2.26	.872	متوسطة	٣
٢	إدارة الوقت		2.34	.845	متوسطة	٢
٣	المرونة		2.21	.730	متوسطة	٤
٤	التواصل		2.67	.851	مرتفعة	١
٥	التفكير الإبداعي		1.88	.841	متوسطة	٦
٦	القيادة		2,12	.843	متوسطة	٥
٧	التفكير الناقد		1.62	.655	متوسطة	٧
	المجموع	122	2.14	17.074	متوسطة	

يبيّن الجدول (٥) أن درجة امتلاك طلبة معلم الصّف المهارات الناعمة جاءت بدرجة (متوسطة) وبمتوسط قدره (٢,١٤)، حيث جاءت مهارة التواصل في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة ومتوسط قدره (٢,٦٧)، ومهارة إدارة الوقت في المرتبة الثّانية بمتوسّط قدره (٢,٣٤)، ومهارة العمل ضمن فريق في المرتبة الثّالثة بمتوسّط قدره (٢,٢٦)، ومهارة المرونة في المرتبة الرّابعة بمتوسّط قدره (٢,٢١)، ومهارة القيادة في المرتبة الخامسة بمتوسّط قدره (٢,١٢)، ومهارة التّفكير الإبداعي في المرتبة السّادسة بمتوسّط قدره (١,٨٨)، ومهارة

التفكير الناقد في المرتبة السّابعة وبمتوسط قدره (١,٦٢)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنّ الطّلبة المعلّمين يمتلكون معرفة أولية بالمهارات النّاعمة، إلّا أنّ ممارستهم لها ما تزال محدودة وغير راسخة، فالطّلبة يمتلكون أساسيات هذه المهارات، لكنهم لم يصلوا إلى مستوى الإتقان لهذه المهارات، واستخدامها في المواقف التعليمية بشكل فاعل، وقد جاءت مهارة التّواصل في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة وربّما يعود ذلك إلى كون البيئة الجامعية توفّر فرصاً للتّفاعل اللفظي، فالتّواصل من أكثر المهارات النّاعمة ممارسة داخل الجامعة، حيث إنّ مقررات كلية التّربية تعتمد على العروض الشّفوية والمناقشات، وهذا ما يجعل الطّلبة يتعرّضون لمواقف تواصل مستمرة في أثناء حضورهم للمحاضرات النظرية والعملية، وجاءت مهارتا (إدارة الوقت) و(العمل ضمن فريق) في المرتبتين الثّانية والثّالثة ممّا يعكس امتلاك الطّلبة المعلّمين لهذه المهارات بشكل أوّلي مرتبط بالمهام الأكاديمية أكثر من المواقف المهنية، فالطّلبة معتادون على تنظيم وقتهم للدراسة والامتحانات، لكنّهم لم يختبروا بعد إدارة الوقت في سياق تدريسي حقيقي، وجاءت مهارتا (المرونة) و(القيادة) في الحد الأدنى من المستوى المتوسّط؛ وهذا يمكن تفسيره من خلال محدودية الفرص التي تتيح للطّلبة ممارسة أدوار قيادية أو التكيّف مع مواقف تعليمية متغيّرة، وجاءت مهارتا (التفكير الإبداعي) و(التفكير الناقد) في المرتبتين الأخيرتين؛ ويمكن تفسير ذلك باعتماد البرامج الأكاديمية على الجوانب النظرية وقلة الأنشطة التّطبيقية التي تتطلّب التحليل والابتكار وإنتاج أفكار جديدة أو حلول غير تقليدية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلّت إليه دراسة ساعي (٢٠٢٤)، والتي أظهرت امتلاك طلبة الإرشاد النّفسي المهارات الناعمة بدرجة متوسطة، بينما تختلف مع النّتيجة التي توصّلت إليها دراسة ديرانية وأبو رياش (٢٠٢٢)، والتي تفيد بامتلاك طلبة الجامعة العربية المفتوحة المهارات النّاعمة بدرجة مرتفعة، ومن هنا ترى الباحثة ضرورة تعزيز التدريب العملي، وتضمين المقررات الجامعية أنشطة صفية وميدانية تتيح للطّلبة المعلّمين ممارسة المهارات النّاعمة في سياقات تعليمية حقيقية.

فرضية البحث: جرى التحقّق من صحة فرضية البحث عند مستوى الدّلالة (٠,٠٥)

نص الفرضية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطي درجات الطلبة على الاستبانة الخاصة بدرجة امتلاكهم المهارات الناعمة من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الالتزام بعمل إلى جانب الدراسة.

للتحقّق من صحة الفرضية استُخدم اختبار ت (T-Test) لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول (٦): نتائج اختبار ت (T-Test) للدلالة الإحصائية للفرق بين متوسطي درجات طلبة معلم الصف على الاستبانة الخاصة بدرجة امتلاكهم المهارات الناعمة تبعاً لمتغير الالتزام بعمل إلى جانب الدراسة

م	المهارة	متغير الالتزام بعمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية
١	العمل ضمن الفريق	يعمل	٦٤	2.01	.٨٣٦	٦,٢٣٠	٠,٠٠٠
		لا يعمل	٥٨	0.25	.٨٧٠		
٢	إدارة الوقت	يعمل	٦٤	2.11	.845	١٠,٤٠	٠,٠٠٠
		لا يعمل	٥٨	0.23	١,١٢١		

٣	المرونة	يعمل	٦٤	1.92	.٨٤٣	٥,٣٩٣	٠,٠٠٠
		لا يعمل	٥٨	0.29	.٩٨٢		
٤	التواصل	يعمل	٦٤	1.78	.٨٥١	٤,١٣٣	٠,٠٠٠
		لا يعمل	٥٨	0.89	١,٠٠١		٠,٠٠٠
٥	التفكير الإبداعي	يعمل	٦٤	0.95	.٩٥١	٣,٣٥٣	٠,٠٠٠
		لا يعمل	٥٨	0.93	.٩١٦		
٦	القيادة	يعمل	٦٤	1.56	.٨٤٧	٤,٤٨٢	٠,٠٠٠
		لا يعمل	٥٨	0.56	.٦٥٥		
٧	التفكير الناقد	يعمل	٦٤	1.18	.٧١٩	١,٨٥١	٠,٠٠٠
		لا يعمل	٥٨	0.44	.٨٦٣		
	بشكل عام	يعمل	٦٤	1.64	.٨٤٩	٥,١٢	٠,٠٠٠
		لا يعمل	٥٨	0.51	.٨٦٧		

يتضح من الجدول (٦) أنّ قيمة (ت) قد بلغت على التسلسل بالنسبة إلى كل مهارة (٦,٢٣٠، ١٠,٤٠، ٥,٣٩٣، ٤,١٣٣، ٣,٣٥٣، ٤,٤٨٢، ١,٨٥١)، وبلغت قيمة (ت) للاستبانة ككل (٥,١٢)، وذلك عند القيمة الاحتمالية (٠,٠٠٠)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) المعتمد في البحث، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، أي يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطي درجات الطلبة على الاستبانة الخاصة بدرجة امتلاكهم المهارات الناعمة من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الالتزام بعمل إلى جانب الدراسة، وهذا الفرق لصالح الطلبة ذوي المتوسط الحسابي الأكبر، وهم الطلبة الذين يعملون.

تفسّر الباحثة هذه النتيجة بأنّ الطّلبة العاملين يتعرّضون لخبرات عملية ومواقف حياتية تتطلّب مهارات التّواصل، والعمل ضمن فريق، والمرونة، وإدارة الوقت، والقيادة، والتّفكير النّاقد والإبداعي، ممّا يسهم في تنمية مهاراتهم النّاعمة بصورة أكبر من زملائهم غير العاملين، كما قد يعود ذلك إلى ارتفاع مستوى النّضج الاجتماعي والاستقلالية والثّقة بالنفس النّاتج عن تحمّل المسؤوليات المهنية، كما أنّ بعض الطلبة قد يتلّقون تدريباً على المهارات النّاعمة من قبل الجهة التي يعملون لديها، وهذا يسهم في رفع مستوى المهارات النّاعمة لديهم، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة ساعي (٢٠٢٤)، والتي أظهرت وجود فرق في مستوى المهارات النّاعمة لدى طلبة الإرشاد النّفسي لصالح الطلبة الذين يعملون خلال الدراسة، ولم تجد الباحثة دراسة

أخرى –عدا دراسة ساعي (٢٠٢٤)– تناولت متغيّر الالتزام بعمل إلى جانب الدّراسة لمعرفة مدى تأثيره في مستوى درجة امتلاك طلبة الجامعة المهارات النّاعمة.

مقترحات البحث: في ضوء ما تمّ التوصّل إليه من نتائج تقترح الباحثة ما يأتي:

١. دمج المهارات الناعمة في الخطط الدراسيّة والمقررات الأكاديمية الخاصة بطلبة كلية التربية.

٢. زيادة عدد ساعات التّربية العملية لطلبة معلّم الصّف، لأن ذلك يوفّر فرصة مناسبة تجعل الطّلبة ينخرطون في أنشطة عملية تتطّلب منهم ممارسة المهارات النّاعمة وتنميتها بطريقة عملية.

٣. عقد دورات تدريبية متخصصة لتدريب طلبة كليات التربية على المهارات الناعمة.

٤. إعداد اختبار وطني مهني للطلبة الخريجين، للتأكد من امتلاكهم المهارات اللازمة والضرورية لمهنة التدريس، على أن يقيس الاختبار الوطني المهارات الناعمة أيضاً.

٥. إعداد دراسات مماثلة على عينات أكبر بحيث تشمل مختلف كليات الجامعات السورية.

المراجع:

المراجع العربية:

١. ترلينج، بيرني؛ فادل، تشارلز. ٢٠١٣. م*هارات القرن الحادي والعشرين التّعلم للحياة في زمننا (ترجمة بدر بن عبد الله الصالح)*، جامعة الملك سعود للنشر العلميّ والمطابع، الرياض، السعودية.

٢. خميس، عبد الله. ٢٠١٣. *المهارات الحياتية في التنمية البشرية، دار المبادرة للنشر والتوزيع*، جدة، السعودية.

٣. ديرانية، عبير؛ أبو رياش، حسين. ٢٠٢٢. *درجة امتلاك الطّلبة المعلّمين في الجامعة العربية المفتوحة للمهارات النّاعمة من وجهة نظرهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدّراسات التّربوية والنّفسية*، العدد (٣)، ٣٤٩-٣٧٤.

٤. عليان، ربحي مصطفى.٢٠١١. *أساسيات إدارة الوقت للوظيفة والحياة العامة*، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٥. عتيبة، آمال. ٢٠٢١. المهارات الناعمة: *مدخل لمواءمة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل*، مجلة البحوث التربوية والنوعية، العدد (٥)، ٦٧-٨٦.

٦. قطامي، نايفة ٢٠٠٥. *تعليم التفكير للأطفال*، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

٧. ليبمان، ل. هـ، ريبرج، ر. كارثي، ر، ومور، ك.أ. ٢٠١٥. *المهارات الناعمة الرئيسية التي تعزز نجاح قوى العمل للشباب*: نحو اتفاق عبر المجالات، التواصل بين القوى العاملة، توجهات الطفل.

٨. العزاوي، رحيم ٢٠٠٨. *مقدمة في منهج البحث العلميّ*. دار دجلة، عمان، الأردن.

٩. ساعي، لطيفة ٢٠٢٤. *درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل*، مجلة جامعة حماه، العدد (٣)، متوفر على الرابط: https://hama-univ.edu.sy/ojs/index.php/huj/articale/view/1848.

١٠. المفلح، خضرة ٢٠١٧. الاتصال: *المهارات والنظريات وأسس عامة*، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية:

1. ALI, B. J., & ANWAR, G. 2021, Self-leadership skills as intangible resources for sustainable competitive advantage. *Advanced Engineering Science*, 46 (1).

2. EVELYN Q, UMEEGHALU, E. Obi. 2020. New teachers soft skills and productivity in secondary schools in Rivers states. *Nigeria. European Journal of Education Studies*. Vol 7. No 1,133-156

3. JARDIM, J., PEREIRA, A., VAGOS, p., DIREITO, I., GALINHA, S. 2022. The Soft Skills Inventory: Developmental procedures and psychometric analysis .psychological Reports, 125(1), 620-648.

4. JOSHI, M. 2017. Soft Skills, Bangalore.

5. KOÇAK, Ö. & GÖKSU, İ. 2020. Examining 21st century skill levels of students and the relationship between skills. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, *21*(2), 772-784.

6. MANSA, B. 2020 : soft skills for today's preserver teachers , sustainable Human sphere Journal , 16(6) , 32 – 43 .

7. NGANG, N. &HASHIMAH y. & TANG K. 2015. Novice teacher perceptions of the soft skills needed in today workplace. Procedia social and behavioral sciences, 177, 284-288.

8. REEVY, G. M., CHAMBERLAIN, C. J. & STEIN, J. 2013. Identifying Collaboration,Teamwork, and Leadership Practices on Campus. Currents in Teaching &Learning, 6(1).

9. ROBLES,M.M.2012.Executive Perceptions of the top 10 Soft skills needed in today's Workplace. Business Communication Quarterly,75(4),p 453-465.

10. SADQ, Zana .2019.The Role of Leadership Soft Skills in Promoting The Learning Entrepreneurship,(JPMNT) Journal of Process Management – New Technologies, International, Koya University, Iraq 7(1), 31-48.

11. SOPA,A. ASBARI,M. PURWANTO,A .2020 . Hard Skills versus Soft Skills: Which are More Important for Indonesian Employees Innovation Capability . International Journal of Control and Automation .13,156-175.

12. TRUONG, H. T., & LAURA, R. S. 2015. Essential soft skills for successful business graduates in Vietnam. Sociology Study, 5(10), 759-763.

13. UMEGHALU, O. E. 2019. New teacher's soft skills and productivity in secondary schools in Rivers State. A master dissertation, faculty of Education, University of Port Harcourt,