

درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات
في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز

**The degree of availability of the necessary skills for the labor market among student
teachers In the Department of Childhood Studies, King Abdulaziz University**

د هدى فؤاد باجمال

Dr. Huda Fuad Bajamal

أستاذ مساعد تعليم الطفولة المبكرة

جامعة الملك عبد العزيز

hbajamal@kau.sa

رهف طلال الزهراني، منيرة مبارك القحطاني، عهود فهد البلوي ، دانية عبدالله الشهري ، أسماء خالد المالكي
Rahaf Alzahrani, Monira Alghahtani, Ohoud Albalawi, Daniyah Alshehri, Asmaa Almalki
stu.kau.edu.sa@rtalzahrani@kau.edu.sa, Malqahtani0623
stu.kau.edu.sa@oalbuluwi@stu.kau.edu.sa, Dalshehri0070
,asalehalmalki@stu.kau.edu.sa

DOI: 1021608/AATM.2023.18505901028

قبول النشر: ٢٠٢٣/٢/٢١ م

استلام البحث: : ٢٠٢٣/١/٣ م

المخلص

تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز، ولتحقيق ذلك الهدف طبقت الباحثات المنهج الوصفي المسحي، وقد تكونت عينة الدراسة من طالبات التدريب الميداني بقسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز لعام ٢٠٢٢ واللاتي بلغ عددهن ٥٧ طالبة معلمة ، وللإجابة على أسئلة الدراسة تم جمع البيانات من خلال الاستبانة والتي تكونت من بنود تقيس خمساً من المهارات الناعمة وهي: حل المشكلات، إدارة الوقت، التواصل، القيادة، والتفاوض. ولقد استجابت ٥٤ مشاركة من أصل ٥٧ بنسبة بلغت ٩٤,٧ وأظهرت نتائج الدراسة أن الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة يمتلكون درجة عالية جداً في المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل رغم وجود تفاوت بين المهارات، وبعد مناقشة النتائج استخلصت العديد من التوصيات والمقترحات فيما يتعلق بتطوير المهارات الناعمة في كليات إعداد الملمات في مجال رياض الأطفال والطفولة المبكرة.

الكلمات المفتاحية: الطالبة المعلمة - المهارات الناعمة - التدريب الميداني - الطفولة المبكرة - رياض الأطفال.

Abstract

The current field study aims to identify the degree of availability of the necessary soft skills for the labor market among female student teachers in the Department of Childhood Studies at King Abdulaziz University 2022, which numbered 57 female teachers. To answer the study's questions, data was collected through a questionnaire, which consisted of 5 items that measure 5 soft skills: problem-solving, time management, communication, leadership, and negotiation skills. The number of responses was 55 out of 57 questionnaires. The stability and validity of the questionnaire were tested by Cronbach's alpha coefficient and internal consistency. The results showed that student teachers have high soft skills that are required for work, despite the difference in results for the rest of the soft skills. Results have been discussed along with previous studies.

Key words: Student Teacher - Soft Skills - Field Training - Early Childhood - Kindergarten

المقدمة

إن التطور والارتقاء والتقدم في النظم والمؤسسات المجتمعية أصبح جزءاً لا يتجزأ من مقومات نجاحها واستمرارها ومؤشراً فاعلاً في تقييم أدائها وتحقيق أهدافها ، لا سيما مع التطور السريع الذي يشهده عصرنا في مجالات عديدة. وأصبحت الدول تهتم اهتماماً كبيراً وملحوظاً بالارتقاء بمخرجاتها التنموية في جميع المجالات وتطوير مهارات أفرادها لما لذلك من أثر فعال في التنمية الشاملة. ومما لاشك فيه أن التعليم ليس مستثنى من مساعي التطوير حيث لم يعد دوره مقتصر على إعداد كفاءات مهنية وإنما التواءم مع متغيرات الواقع الحالي وتوقعاته وتحدياته (بهنسي، ٢٠٢٢) . ولقد لفت هذا الاهتمام المختصين والمهتمين بالتعليم بشكل خاص الى إعادة النظر في الخطط والبرامج والأنظمة التعليمية للنهوض بالعملية التعليمية لمواكبة التطور ورفع جودته للوصول الى الأهداف المنشودة على مستوى الفرد والمجتمع (مزمل ومصطفى، ٢٠١٢) .

وانطلاقاً من التغيرات المستمرة والجهود المبذولة لتطوير المخرجات التعليمية في مرحلة الطفولة المبكرة سعياً للريادة في هذه المرحلة وتماشياً مع تطور أهدافها وتطلعاتها وإيماناً بأهمية هذه المرحلة في تعزيز التطور في المراحل التعليمية المتقدمة ، أصبحت الحاجة ملحة لإحداث التغيير والتطوير الملائم بالشكل الذي يضمن لها الاستمرارية والتميز، وهي مهمة لن تتحقق إلا في ظل قيادة واعية تمتلك من المهارات القيادية ما يمكنها من تحريك الجهود وتوجيه الطاقات لتحقيق مستوى أفضل من الإنجاز (علي، ٢٠٢١).

ومعلمة رياض الأطفال هي العنصر الأساس في برنامج التعليم بالروضة إذ يتطلب أن تقوم بأدوار مختلفة لتحقيق الأهداف التربوية المخطط لها لرعاية وتعليم الأطفال. فلن تستطيع الروضة المزودة بأحدث وسائل التعليم وأرقى الإمكانيات أن تحقق أهدافها دون معلمة متخصصة ومؤهلة تأهيلاً علمياً في جميع المجالات المهنية والتربوية والأكاديمية والثقافية فهي المحرك الأساس في النظام التربوي. وعليه فإن معلمة رياض الأطفال تلعب دوراً رئيسياً في تعزيز فعالية العملية التعليمية كما أنها تشكل إحدى المدخلات التربوية المهمة التي تؤثر على المستويات المعرفية والانفعالية لدى الطفل (أحمد، ٢٠١٨).

أما عن إعداد معلمة رياض الأطفال وتدريبها خلال فترات التدريب الميداني فيمكن اعتباره محكاً جوهرياً لقياس مخرجات المؤسسة التعليمية ومؤشراً لقياس مستوى جودتها في إعداد الطالبة المعلمة. ويشكل التدريب الميداني الحصيلة النهائية التي يتبلور من خلالها محتوى الحصيلة المعرفية التي اكتسبتها الطالبة على المستوى المعرفي والمهاري والقيمي لتتحول إلى ممارسات واقعية في بيئة التدريس (العدوي، ٢٠٠٠). وتؤثر الاتجاهات المعاصرة على خبرة التدريب الميداني لمعلمات رياض الأطفال حيث برزت أدوار جديدة لمعلمة رياض الأطفال في ضوء المعايير العالمية المعاصرة لجودة التعليم، وبذلك أصبحت التنمية المهنية لمعلمة رياض الأطفال ضرورة تتطلب تدريب المعلمات لاكتساب الاتجاهات الحديثة في مجال الطفولة ومواكبة معايير الجودة التربوية العالمية ليس فقط في ما يخص تعلم مهارات وقواعد تربية طفل الروضة وتعليمه (عبد الحميد، ٢٠١٠) بل يتعداها إلى التدريب على المهارات الناعمة التي تحقق لها الانسجام والتكيف في بيئة العمل (عتيبة، ٢٠٢١).

وتعرف المهارات الناعمة بأنها «إكساب الأفراد مهارات يتطلبها سوق العمل بتميزهم من الجوانب الشخصية والاجتماعية بما يؤهلهم للتعامل مع الآخرين والتواصل معهم بفاعلية ويمكنهم من تحمل أعباء وضغوط العمل» (السيد الطاهر، ٢٠١٩). ولقد أكد حسان، مصطفى، وأحمد (٢٠٢٢) على أهمية توافر المهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال وضرورة إجراء الدراسات البحثية والبرامج التدريبية لتعزيزها لدى المعلمات لمواكبة المتطلبات المتغيرة والماسة في سوق العمل والتكيف معها حيث ينبغي أن تعكس خصائص الخريجين مهارات سوق العمل مثل توافر المهارات الناعمة ، ولا تقتصر على الكفاءة العلمية فقط (عتيبة ، ٢٠٢١).

ويطلق على المهارات الناعمة مصطلح المهارات الحياتية كونها تساعد معلم الغد على مواجهة المتغيرات الراهنة في حياته العملية وقد صنفها الباحثون بطرق مختلفة. فقد صنفها اللولو (٢٠٠٥) إلى مهارات عدة: التفكير، الاتصال والتواصل، والمهارات العملية والتكنولوجية. أما محمد علي (٢٠٠٦) فقد صنفها لمهارات اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية، التفاوض، الحوار، التخطيط السليم، التواصل الفعال، والتسامح. وفي دراسة أخرى صنفنا إلى المهارات البدنية، مهارات الاتصال والتواصل، المهارات الاجتماعية والعمل الجماعي ، المهارات الأخلاقية، ومهارات التفكير

والاكتشاف (الحايك، ٢٠٠٨). كما اعتبرها علي (٢٠٢١) ضمن المهارات القيادية كإدارة الوقت واتخاذ القرار. وهناك تأكيد على ضرورة امتلاك الطالب المعلم ليس فقط للمعلومات والمعارف والمهارات العلمية، وإنما للمهارات الحياتية لكي يصبح معلماً ناجحاً قادراً على التعامل والتكيف مع توقعات سوق العمل المتغيرة والمتسارعة (عتيبة، ٢٠٢١). وفي ضوء ذلك تتضح ضرورة أن تكتسب المعلمات المهارات الناعمة ليصبحوا أكثر قدرة لمواجهة الحياة بكل مواقفها ومتغيراتها والتعامل بكفاءة مع كل مستحدثاتها، كما إن امتلاكهم لهذه المهارات يحقق لهم التعايش الناجح والتكيف والمرونة في حياتهم العملية والشخصية (حسان، وآخرون، ٢٠٢٢).

مشكلة الدراسة:

تركز برامج إعداد المعلمات في كليات التربية على إعداد كفاءات مؤهلة لتعليم الأطفال ممن لديهم القدرة على إعداد الخطط التعليمية وتوظيف الاستراتيجيات التدريسية وتطبيق وسائل التقويم المناسبة، ومع أنها تتضمن مستوى القيم ضمن مخرجاتها، إلا أنها قد تغفل عن التركيز على تقديم مهارات منهجية والتي يجب أن تقف جنباً إلى جنب مع المعارف والمهارات المختلفة خاصة أثناء تجربة التواصل الحقيقي خارج الفصول الدراسية والمتمثلة في خبرة التدريب الميداني حيث أشارت (عتيبة، ٢٠٢١) إلى وجود فجوة بين مخرجات الجامعات ومتطلبات سوق العمل. كما أن امتلاك معلمة الطفولة المبكرة للمهارات المهنية يجعلها مؤهلة لمواجهة الضغوط أمام أعبائها المختلفة كمعلمة وتعتبر مهارة إدارة الوقت، على سبيل المثال، كمهارة من المهارات الناعمة مهارة ضرورية تساعد المعلمة على الموازنة بين أداء واجباتها كمعلمة للأطفال داخل الصف، وبين مهامها كمعدة ومخططة لعمليات التعلم خارجها. أما عن مهارة حل المشكلات كمثال آخر للمهارات الناعمة، فاكتسابها ضروري لتنمية قدرة المعلمة على التنبؤ بالمشكلات التي تواجهها وحلها. وتعد مهارة التواصل الفعال ذات أهمية خاصة لدى معلمة الطفولة المبكرة حيث تساعدها على التفاعل الإيجابي مع الأطفال وأسرهم وفريق المدرسة. كما أن اكتساب المهارات الناعمة أصبح مطلب لرفع كفاءة المعلمة لتلبية واستيفاء معايير التنمية المستدامة (موسى، ٢٠١٩). ولقد أكدت العديد من الدراسات على ضرورة الاهتمام بالمهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال والطفولة المبكرة وتطوير برامج إعداد المعلمات لتصبح أكثر تماشياً مع تغيرات العصر المتسارعة وتلبية لاحتياجات سوق العمل (بهنسي، ٢٠٢٢؛ عتيبة، ٢٠٢١؛ مصطفى والمزمل، ٢٠١٢؛ موسى، ٢٠١٩).

ورغم وجود العديد من الدراسات التي قامت بتطوير المهارات الناعمة لدى معلمة الروضة بعد تخرجها وخلال التحاقها بالعمل، لم تجد الباحثات دراسات قامت بقياس درجة توافر المهارات الناعمة لدى الطالبات المعلمات في برامج الطفولة المبكرة بالمملكة العربية السعودية وتحديداً أثناء مرحلة التدريب الميداني. ومن الدراسات التي عنت بالمهارات الناعمة للمعلمات وهن على رأس العمل دراسة موسي (٢٠١٩) حيث أعد برنامج تدريبي لتنمية المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال ودراسة حسان وآخرون (٢٠٢٢) والتي هدفت إلى دراسة واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر بناءً على ثلاث مهارات من المهارات الناعمة: إدارة الوقت والمهارة الرقمية ومهارة العمل في فريق. ودرس على (٢٠٢١) الفروق بين المهارات القيادية لدى معلمات رياض الأطفال وفقاً لمتغيرات كالمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية ونوع المدرسة، وقد اعتبر الصامت والقطاونة (٢٠٢٠) أن المهارات القيادية إحدى المهارات الناعمة والتي تناولها في دراسته.

وانطلاقاً من سعي المؤسسات التعليمية السعودية لتجويد مخرجاتها تلبية لاحتياجات سوق العمل وتحقيقاً لمساعي رؤية ٢٠٣٠ للنهضة الشاملة، تتبلور أهمية الدراسة الحالية في قياس درجة توفر المهارات الناعمة التي يتطلبها سوق العمل في مجال تعليم الطفولة المبكرة لدى الطالبة المعلمة تحديداً في برنامج تربية الطفولة المبكرة في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز والذي يهدف بدوره إلى إعداد معلمات مؤهلات لسوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وبناءً على ما سبق فقد تم تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:
ما درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات المعلمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز ؟

وينتفع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ما درجة توافر مهارة التواصل لدى الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة؟
- ما درجة توافر مهارة حل المشكلات لدى الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة؟
- ما درجة توافر مهارة إدارة الوقت لدى الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة؟
- ما درجة توافر مهارة القيادة لدى الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة ؟
- ما درجة توافر مهارة التخطيط لدى الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة؟

أهداف الدراسة

الكشف عن درجة توافر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة بقسم دراسات الطفولة.

معرفة درجة توافر مهارة التواصل لدى الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة بقسم دراسات الطفولة.

معرفة درجة توافر مهارة حل المشكلات لدى الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة بقسم دراسات الطفولة.

معرفة درجة توافر مهارة إدارة الوقت لدى الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة بقسم دراسات الطفولة.

معرفة درجة توافر مهارة القيادة لدى الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة بقسم دراسات الطفولة.

معرفة درجة توافر مهارة التخطيط لدى الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة بقسم دراسات الطفولة.

أهمية الدراسة

- تقديم إطار نظري حول المهارات الناعمة للطالبة المعلمة.
- الاسترشاد بالإطار النظري في إعداد برامج تدريبية وورش عمل لتطوير المهارات الناعمة عند الطالبات الملمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة بقسم دراسات الطفولة.
- تحسين وتطوير مخرجات الجامعات في برامج إعداد الملمات بكليات التربية في تخصصات رياض الأطفال والطفولة المبكرة لضمان مواءمة مخرجاتها مع المهارات اللازمة لسوق العمل.
- إتاحة المجال أمام الباحثين لإجراء العديد من الدراسات في مجال المهارات الناعمة للطالب المعلم في مختلف الجامعات السعودية.

حدود الدراسة

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في نهاية الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٢.

الحدود المكانية: أجريت الدراسة في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز في مدينة جدة.

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل للطالبة المعلمة وهي: (التواصل، إدارة الوقت ، حل المشكلات، القيادة، و التخطيط).

الحدود البشرية: اقتصر البحث الحالي على طالبات المستوى الحادي عشر في برنامج بكالوريوس تربية الطفولة المبكرة بقسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز بعد انتهاء خبرة التدريب الميداني في رياض الأطفال بمدينة جدة ، والمتوقع تخرجهن الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٢ .

مصطلحات الدراسة:

المهارات الناعمة: مصطلح نفسي اجتماعي يشير إلى مجموعة من السمات الشخصية، القدرات الاجتماعية، التواصل، اللغة والمواقف الشخصية التي تميز العلاقات مع أشخاص آخرين (Nicolini, et. al, ٢٠١٦).

المهارات الناعمة اجرائياً: هي السمات والخصائص الشخصية والاجتماعية والفكرية التي تتصف بها الطالبة المعلمة أثناء مرحلة التدريب الميداني لتتكيف مع بيئة العمل و تتواءم مع متطلباتها وهي مهارات التواصل، إدارة الوقت، حل المشكلات، القيادة، والتخطيط.

الطالبة/المعلمة اصطلاحاً: هي شخصية تربوية تم اختيارها بعناية بالغة من خلال مجموع من المعايير الخاصة بالسمات والخصائص الجسمية، العقلية، الاجتماعية، الأخلاقية والانفعالية المناسبة بمهنة تربية الطفل حيث تلقت تدريباً كاملاً في كليات جامعية لتتولى مسؤوليات العمل التربوي في مؤسسات الطفولة المبكرة (طارق، ٢٠٠٨).

الطالبة/المعلمة إجرائيًا: يقصد في هذه الدراسة المعلمة تحت الإعداد ، الملتحقة بالمستوى الحادي عشر في تخصص تربية الطفولة المبكرة بعد انائها خبرة التدريب الميداني في رياض الأطفال والمتوقع تخرجها بعد فصل دراسي واحد. الإطار النظري والدراسات السابقة:

أن التطورات في مجتمعاتنا المعاصرة متسارعة حيث تشهد تغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية متتالية، فالمجتمع في القرن الواحد والعشرين يسعى جاهداً بكل مؤسساته إلى مواكبة هذه التغيرات ولا تنعزل المؤسسات التعليمية عامة والطفولة المبكرة خاصة عن هذه المواكبة حيث تتضلع مؤسساتها بمسؤولية إنشاء جيل واع وبنية أساسية صالحة لمجتمعاتنا المستقبلية. ومن الملاحظ أن هناك تسارع ملحوظ لتطوير التعليم والنهوض بأنظمتهم إذ يعتبر أحد الأهداف المحورية والتي تسعى لها الدول لنهضة مجتمعاتها (علي، ٢٠٢١). وتسعى المؤسسات التعليمية لإكساب أفرادها المهارات اللازمة والفاعلة في تعزيز أهدافها الواعدة.

عرف موسي (٢٠١٩ ، ص ١٢) المهارات الناعمة Soft Skills بأنها: «القدرات التي تمتلكها معلمة الروضة، وتساهم في تطوير ونجاح المؤسسة التعليمية التي تنتمي إليها، وتتميز هذه المهارات بالدقة، مراعاة متطلبات الموقف في التعامل والتواصل الفعال، وتكوين العلاقات مع الآخرين وهم: الأطفال، الزملاء داخل الروضة، القيادات وأولياء الأمور». وقد وضّح الأغا (٢٠١٩) أن المهارات الناعمة هي سمات مكتسبة، وتساعد على تعزيز التفاعل مع الآخرين على الصعيدين الشخصي والعملي مما يحفز الآفاق الوظيفية. ومن الملاحظ أن المهارات الناعمة تساعد على التعامل مع المشكلات الحياتية و مواجهة مواقف الحياة المختلفة. وقد تعددت المهارات الناعمة واختلفت من مجال إلى آخر فقد قسم (Robles 2012) المهارات الناعمة إلى: «الاستقامة والنزاهة، الاتصال والتواصل، المجاملة وأدب السلوك، المسؤولية، المهارات الشخصية، المهنية، التوجه الإيجابي، العمل ضمن فريق، المرونة وأخلاقيات العمل». في حين قسمها الصامت والقطاونة (٢٠٢٠) وفق التالي: «مهارات الاتصال والتواصل، مهارة إدارة الوقت، مهارة القيادة، مهارة التخطيط، ومهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات».

أما عن التواصل فقد اعتبره الصامت والقطاونة (٢٠٢٠) إحدى المهارات الناعمة. وعرفها زكي وزكي (٢٠١٨) بأنها: «عملية يتم من خلالها تناول عددا من الأفكار والمعلومات والآراء بين طرفين أو أكثر، ويكون هدفها المنشود تعديل سلوك الآخرين». أما Coffelt, Grauman, & Smith (2019) فقد ذكروا بأن مهارات التواصل هي أسلوب للتفاعل والعرض وإجراء الاجتماعات وقد تكون اتصالات مرئية أو إلكترونية أو كتابية أو لفظية وهي مهارات تركز على البناء والحفاظ على العلاقات مع عدد لا يحصى من الآخرين» (ص. ٤١٩).

كما أكد (Yavuz & Guzel 2020) «بأن التواصل عملية تفاعلية تكون بين شخصين على الأقل لتشكيل معاني المشتركة بينهما» (ص. ٢٩٩). ورغم ذلك فإن بعض الباحثين يخلط بين مصطلحي الاتصال والتواصل والتفاعل، رغم الاختلاف بينها والذي أشار إليه زكي وزكي (٢٠١٨): «فمصطلح الاتصال عبارة عن إرسال المرسل رسالة دون تلقي تغذية راجعة من المستقبل وهو مصطلح تقني أكثر منه نفسي، أما التواصل فهو مصطلح أكثر نشاطاً حيث يشير للعملية التي تؤدي انتقال الأفكار والمشاعر بين الأفراد سواء كانت رسائل لفظية أو غير لفظية، أما التفاعل فيتضمن احتكاك وتلامس أكثر مما هو في التواصل، فالمعلم حينما يتفاعل مع طلابه داخل حجرة الصف فهذا تفاعل» (ص. ١٥). ولكي يحدث التواصل ويكون المعلم إيجابياً فهناك مكونات لا بد من توافرها في العملية التواصلية: المرسل، المستقبل، الرسالة والتغذية الراجعة، لذا فالمعلم هنا يمكن أن يكون مرسلًا كما قد يكون مستقبلًا؛ خاصة أنه يتواصل المتعلمين وإدارة المدرسة وأسرته وباقي فئات المجتمع، مما يلزمه مراعاة مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي في مجال الإرسال والاستقبال أيضًا (طبارة، ٢٠٠٣، ص. ١٣؛ زكي و زكي، ٢٠١٨ ص. ٤٨).

وتتم عملية الاتصال من خلال اللغة بأشكالها ومضامينها وفنونها، لذا فإن القدرة على توظيف مهارات اللغة (الاستماع، التحدث، القراءة، الكتابة) يعد من أهم الأسس لتحقيق أهداف التواصل بأشكاله وأنواعه المختلفة، وتصنف مهارات التواصل الصفي إلى نوعين هما: مهارات التواصل اللفظي و مهارات التواصل غير اللفظي أما مهارات التواصل اللفظي فهو الشكل الشائع للتواصل حيث تستخدم فيه اللغة المنطوقة والمكتوبة، ويعتمد التواصل اللفظي على الكلمات المنطوقة في نقل الرسالة من المرسل إلى المستقبل، ويحدث التعلم نتيجة لوجود رسالة منقولة بين المعلم من والمتعلم. وقد يكون التواصل اللفظي شفهي أو كتابي، وهي تشكل أهمية كبرى في العملية التعليمية لما لها من تأثير

في غرفة الصف حيث يشكل الصوت أداة فاعلة في نقل المعاني إذ أن ٣٠٪ من كم المعلومات تنقل من خلاله. في حين يُعنى بمهارات التواصل غير اللفظي استخدام تعبيرات الوجه والإشارات وحركة الجسم ونظرات العين حيث يشكل التواصل غير اللفظي أهمية كبيرة لدى المعنيين بعملية الاتصال» (قاسم والنقبي، ٢٠٠، ص. ٢٠١؛ الناقة والعيد ٢٠١١). ويشير كلاً من قاسم والنقبي (٢٠٠٥) إلى «أن كثير من مضامين الرسائل اللفظية يتم نقلها وإدراكها من خلال الرموز غير اللفظية في السياق التواصلية حيث أن ٧٥٪ من المعنى المستوحى في المواجهات الاجتماعية مع الآخرين غالباً ما يكون نتيجة لدور المتغيرات غير اللفظية في عملية التواصل، وما نسبته ٢٥٪ فقط من المعنى يتم إدراكه بواسطة الكلمات» (ص. ٢٠٢).

تتعدد استراتيجيات ما وراء المعرفة إذ يشير بهلول (٢٠٠٣) إلى أنها تصل إلى (٣١) استراتيجية مختلفة للتعلم منها على سبيل المثال: التفكير بصوت عال، استراتيجية K.W.L، والعصف الذهني. كما أشار السحيباني (٢٠٢٠) إلى فاعلية استخدام بعض استراتيجيات ما وراء المعرفة في تنمية مهارات التواصل الصفية لدى الطالبات المعلمات. تعد استراتيجية التفكير بصوت عال من بين أبرز استراتيجيات ما وراء المعرفة، حيث يقوم المتعلم بإظهار كل ما يفكر به أثناء معالجته لقضية من القضايا أو موضوع معين (بهلول، ٢٠٠٣). ووفقاً لسعادة (٢٠١٥) فإن هذه الاستراتيجية مهمة لأنها تساعد الطلاب على تنظيم الأفكار والعمل على تطويرها، وكما أنها متعة للطلاب لأنها تولد المعرفة بطريقة أكثر تنظيماً، كما أنها تساعد في تطوير مهارات التفكير العليا لدى الطالب وتحسن قدرة الطالب على تنفيذ عمليات التفكير التي يقوم بها. العلاقة بين استراتيجية التحدث ومهارات الاتصال تعتبر واضحة، حيث يتم الاتصال من خلال الحوار والمناقشة وتبادل الأفكار والتعبير عن الأفكار، ولا يمكن القيام بذلك بشكل جيد إلا باستخدام صوت واضح ومسموع من أجل الوصول إلى موضوعات التفكير المناسبة بشكل أفضل.

وهناك استراتيجية K.W.L (ماذا أعرف - ماذا أريد أن أعرف - ماذا تعلمت) والتي تعددت مسمياتها حيث أطلق عليها الجدول الفهمي، الجدول الذاتي، استراتيجية تنشيط المعرفة السابقة، التنظيمات المعرفية، والمنظور الفهمي. ولقد عرفها كل من جواد وعباس (٢٠١٣) بأنها: «مجموعة من الخطوات المتمثلة بالعمليات الذهنية، ونمط الأفعال التي يمارسها الطلاب - ذاتياً - بمساعدة المعلم عند دراستهم للموضوعات المحددة لهم، وتتم بملء الأعمدة الأربعة من الجدول، وبشكل منظم متسق، تبعاً لخطوات تنفيذ هذه الاستراتيجية، للوصول إلى فهم هذه الموضوعات، واستيعابها بشكل أفضل».

وبهذا يتبين أن تركيز الاستراتيجية يتعلق بكيفية جعل المتعلم يتأمل فيما يعرفه عن المعلومات وماتعلمه سابقاً وبالتالي التركيز على أفكاره لتحدي ما يعوقه عن حل المشكلة. وتكمن علاقة هذه الاستراتيجية بمهارات التواصل في كون موضوعات التواصل نفسها غالباً تكون أكثر ارتباطاً بحاجة المتعلم للوقوف على ما الذي يعرفه وبالتالي ما الذي يريد معرفته وما الذي حققه من تعلمه، وهذه الأمور لا بد على المعلم أن يدركها حتى يتم إشباع احتياجات المتعلم منها وذلك من خلال التواصل المؤثر بينه وبين المعلم.

وهناك استراتيجية العصف الذهني وقد عرفها كل من اللقاني والجمل (٢٠٠٣) بأنها: «أسلوب يستخدم في دراسة مشكلة ما، وفيه تجتمع مجموعة من الخبراء ليصلوا إلى حلول أصيلة من خلال المناقشة، وطرح الحلول والبدائل، وتفاعل الأداء، ويكون الهدف الرئيس هو التوصل إلى أكبر عدد ممكن من الأفكار، وليس مناقشة الآراء ونقدها». ويشير أبو النصر (٢٠٠٨) إلى أن ازدهار هذه الطريقة تعتمد على شروط أساسية وهي: التقييم المؤجل للأفكار أو التقييم أو نقد أي فكرة تتم بعد جلسة توليد الفكرة ولا يحد من التفكير. كما أن ما يهم هو عدد الأفكار وليس نوع الأفكار، ومن ثم بناء أفكار الآخرين وتطويرها، يمكن للمتعلمين استخدام أفكار الآخرين كأساس لاكتشاف أفكار جديدة مبنية عليها. فإن العلاقة بين استراتيجيات العصف الذهني ومهارات الاتصال تعتبر واضحة، حيث يجب التعبير عن مخرجات عملية العصف الذهني، سواء تم إجراؤها من قبل المتعلم أو المعلم، وهذا التعبير لا يحدث بصورة جيدة بدون اكتساب مهارات التواصل المؤثرة لطرفي عملية التواصل.

أما عن مهارة حل المشكلات (Problem Solving) كمهارة ناعمة (الصامت والقطاونة ٢٠٢٠) فهي ضرورة في الحياة المهنية حيث يواجه الموظف العديد من المشكلات التي قد يصعب عليه حلها والذي يتطلب امتلاك القدرة على اتخاذ القرارات بحكمة وعقلانية دون تسرع في اتخاذ القرارات أو الخضوع للعاطفة والتي قد تضر الفرد

أو المؤسسة. كما أن اكتساب مهارات التفكير النقدي والإبداعي وممارستها ضرورية للتمكن من حل المشكلات (بهنسي، ٢٠٢٢)، حيث أن معظم الأفراد يقومون بحل المشكلات بطريقة تقليدية دون استخدام لأي من طرق التفكير المنطقي وليس لديهم القدرة على تحديد المشكلة، ولا يمتلكون طرقاً لمعالجة المشكلات بأسلوب علمي وليس لديهم منهج محدد لاتخاذ القرارات (العبدالله، ٢٠١٣). وتعد مهارة حل المشكلات من مهارات التفكير العليا أو المهارات المعقدة والتي يتطلب تحقيقها أربع عمليات عقلية وهي كالتالي: حل المشكلات، اتخاذ القرار، التفكير النقدي، والتفكير الإبداعي (زمزمي، ٢٠٠٧)، كما أشار عبد اللطيف (٢٠٢٠) بأن حل المشكلات تعد عملية عقلية أو أسلوب يمكن تعلمها وتعليمها أو مهارة يمكن تنميتها وتحسينها، أي أنها عملية معرفية سلوكية يستطيع الفرد من خلالها الوصول إلى حلول ووسائل ملائمة وعملية يكن قادراً على التعامل مع المشكلات التي تواجهه.

ولقد ذكر (Hesse, et al) (2015) بأن مهارة حل المشكلات تعتبر نشاط يعي فيه الطالب المعلم وجود اختلاف ما بين الوضع الحالي والهدف المنشود، ويعي أن هذا الاختلاف لا يشمل على حل واضح أو بديهي، ويحاول التصرف بناءً على معطيات الوضع الحالي لتحقيق الهدف المرجو له، ويصطحب ذلك مجموعة من العمليات العقلية والسلوكية التي قد لا تتم بتسلسل معين، ولكنها تعمل بمحاذاة بعض للخروج من الوضع الحالي. وأضاف (Axe, Phelan and Irwin) (2019) أن مهارة حل المشكلات هي القدرة على تحديد وتحليل المشكلة، ووضع الأساليب المناسبة لحلها، وتقييم الحلول التي تم اختيارها لتعميم استخدامها في المواقف اللاحقة، ويعرفها الجديلي (٢٠١٧) بأنها عدة عمليات عقلية يليها عدة إجراءات تنفيذية يقوم بها الفرد لحل موقف ما وذلك حسب الإمكانيات المتاحة له.

ولقد شدد عبدالفتاح والعنوم (٢٠١٩) على حاجة الطلاب المعلمين للتدريب على مهارة حل المشكلات الصفية والتي هي نوع من أنواع المشكلات التي تواجههم في الميدان وذلك لتعكس على أداء طلابهم وعلى المناخ الصفّي. وتكمن أهمية حل المشكلات في كونها مهارة تنمي التفكير الناقد والتأملي وتكسب الفرد مهارات البحث العلمي كما تنمي روح التعاون والعمل في الفريق (الخرجي، ٢٠١٧). واكتساب مهارة حل المشكلات يتطلب من المعلم الاستعداد لمواجهة التحديات والصعوبات ومعرفة الطرق الصحيحة للتعامل مع الأزمات والمواقف الصعبة (ديرانية، ٢٠٢٢). وتعد مهارة إدارة الوقت Time Management Skill أداة لتحقيق الأهداف على جميع المستويات وتعد أحد المهارات الناعمة التي يحتاجها الموظف (الصامت والقطاونة ٢٠٢٠)، كما تعتبر مقياس لمدى ازدهار الأمم ونهضتها (فقي، ٢٠٠٩). وقد عرّف سعادة (٢٠١٨) إدارة الوقت بأنها «مهارات عقلية يقوم بها المعلم للقيام بالمهام والواجبات الوظيفية من خلال استغلال الوقت وذلك لتحقيق الأهداف الوظيفية والذاتية». وتكمن الأهمية البالغة لإدارة الوقت بالنسبة للفرد والمؤسسات في كونه من الموارد الثمينة التي لا يمكن تخزينها ولا استرجاعها كما يتطلب استخدامها بعضاً من التآني والحكمة، ويتوقف على تنظيمها انجاز سائر الأعمال الأخرى (عبد الباقي، ٢٠١٧). كما تعتبر إدارة الوقت من الموارد المهمة التي لا يمكن تحقيقها إلا بتنمية بشرية تعزز أهمية الوقت وتعمل على إدارته بشكل فعال للأفراد والمجتمعات (شبير، ٢٠١٦). وتعد إدارة الوقت من أسس النجاح للمعلم والطالب، وذلك من خلال الاستثمار الأمثل له للوصول للأهداف والطموحات، فالمعلم الناجح مدرك لأهمية الوقت وطرق استغلاله بحكمة (المكاوي، ٢٠١٤).

وقد وضع الغامدي (٢٠١٨) عدة مبادئ لإدارة الوقت حيث يتمثل أولها في تحديد خطة للعمل ويجب أن يراعى فيها إعداد لائحة يومية بشكل منتظم، مع مراعاة عدم المبالغة في إعدادها بحيث تكون واقعية ويمكن تطبيقها، ومن المهم أخذ قسطاً من الراحة بعد الانتهاء من كل جزء من العمل، ومكافأة النفس عند تحقيق الإنجازات. ويأتي بعد ذلك إعادة النظر للخطة وتحديد الأهداف، وتنظيم الخطة بطريقة تتناسب مع الأهداف الموضوعية، والتقيد والالتزام بالخطة، مع أهمية عدم التردد أو الخوف من الإخفاق، وأخيراً يجب تحديد قائمة للإنجازات اليومية.

وأوضح كارنيغي (٢٠١٠) أن من وسائل تحديد الأولوية بالنسبة للأعمال هي إعداد جدول يحتوي على أربعة خانات حيث تحتوي الخانة الأولى على الأنشطة الهامة والمستعجلة وتسمى (الأزمات) وهي التي يجب عملها في أسرع وقت ممكن ليس نظراً لأهميتها فقط بل لأنها عاجلة. وتشمل الخانة الثانية الأنشطة الهامة والغير عاجلة وهي الأعمال التي لا تحدث بصورة كافية دائماً وتحتاج لقضاء وقت أكبر فيها. أما الخانة الثالثة فتشمل الأعمال العاجلة وغير الهامة وتعد من الأنشطة اليومية بشكل كبير، وهي عادةً ما تكون عاجلة لكن تساهم أيضاً في تحقيق الأهداف.

أما الخانة الرابعة والأخيرة فتشمل المهام غير العاجلة وغير الهامة وهي من أكثر الأنشطة التي نقضي معظم يومنا بالقيام بها. أما في حال معرفة المبادئ والوسائل التي تعين على إدارة الوقت فقد تواجه الفرد بعض المعوقات لاستثمار الوقت منها الداخلي ومنها الخارجي و يوضح الفقي (٢٠٠٩) أنها تشمل معوقات إيمانية تتمثل في كثرة الذنوب، وعدم محاسبة النفس، وتأجيل الأعمال والتسويق، ونسيان قيمة الوقت وأهميته. و معوقات شخصية تتمثل في عدم المتابعة الدورية، وعدم إعداد برنامج شامل ومتكامل للحياة، عدم الالتزام بالوقت والمواعيد، والإكثار من النوم، وضيق وقت الفراغ. و معوقات إدارية تتمثل في عدم التنظيم الجيد للوقت، عدم تحديد الأولويات وترتيبها، ضعف التخطيط وعدم المتابعة المستمرة للحلول. و معوقات بيئية واجتماعية تتمثل في صعوبة المواصلات، البيئة المحيطة، العلاقات الاجتماعية وعدم احترام قيمة الوقت من المحيطين.

وتعد القيادة Leadership كمهارة ناعمة (الصامت والقطاونة ٢٠٢٠) من الأدوار الأساسية التي تؤثر على سلوك الأشخاص والمجموعات ومستوى أدائهم، مما يؤدي إلى نجاح الكفاءة الإدارية والذي بدوره يؤدي إلى تحقيق الأهداف. ويذكر الجناي (٢٠١٩) بأن القيادة عبارة عن عملية إقناع وإلهام الأفراد ليقدموا أفضل ما لديهم برضى تام. ويعرف عبد الهادي (٢٠١٠، ص. ١١٥) المهارات القيادية بأنها «قدرة القائد بإحداث الموائمة بين الفريق والبيئة الخارجية والداخلية المحيطة بهذا الفريق بحيث يجعل من هذه البيئة قوة دافعة لتحقيق أهداف الفريق». ويذكر العلاق (٢٠١٩) أن أهمية القيادة تكمن في أنها تشكل حلقة وصل بين العاملين والمنظمة، كما أنها تساهم في حل المشكلات العمل وحلها وحسم الخلافات، وتسهم في تنمية وتدريب الأفراد باعتبارهم أهم موارد المنظمة، كما تسهل تحقيق الأهداف المرسومة من قبل المنظمة.

ولقد عرف دباش (٢٠١٣) المهارات القيادية بأنها « قدرة القائد على إحداث الموائمة بين الفريق والبيئة الخارجية والداخلية بهذا الفريق بحيث يجعل من هذه البيئة قوة دافعة لتحقيق أهداف الفريق». وقد قسم مرسى (٢٠٠٥) المهارات القيادية لثلاثة أنواع: المهارات الإنسانية، المهارات التصورية والمهارات الفنية. أما العدلوني والسويدان (٢٠٠٠) فقد قسما المهارات القيادية إلى: مهارات ذهنية كالتخطيط، مهارات اجتماعية: كالعلاقات والاتصال، ومهارات فنية تخصصية: كاتخاذ القرارات. وأضاف العازمي (٢٠١٣) أبعاداً للمهارات القيادية وقسمها إلى: (١) مهارة التواصل الاجتماعي، (٢) مهارة التفاوض، (٣) مهارة حل المشكلات، (٤) مهارة إدارة الوقت، (٥) مهارة التحكم في الانفعالات وإدارة الغضب، (٦) مهارة الضبط الذاتي، و(٧) مهارة اتخاذ القرار.

أما عن الأنماط القيادية فيوضح العتيبي (٢٠٠٧) أن النمط الديمقراطي يقوم على أساس العدل والمساواة بين الأفراد، ويتشارك فيه الأغلبية في الاختيار وصنع القرار بحرية ويعزز العلاقات والشرابة وحل المشكلات. كما يوضح خليل (٢٠١١) أن النمط التساهلي أو « الترسلّي » هو النمط الذي يشجع الإبداع لدى العاملين ولكن يولد المشكلات بينهم حيث تكون الرقابة شبه معدومة على الأفراد مما يدفعهم لفعل ما يحلو لهم دون ضابط أو موجه. وهذا النمط فوضوي حيث يمنح فيه القائد الحرية الكاملة للأعضاء لاتخاذ القرارات الفردية والجماعية على حد سواء، حيث يقوم بمدهم بالتوجيهات والمعلومات الخاصة بالعمل دون المشاركة به كما أنه لا يعطي الأعضاء تعليقات مرجعية كما وتنتشر الحوارات الفوضوية ولا يكون هناك أي رأي سديد (كامل، ٢٠١٩). وذكر عبيد وأحمد (١٩٩٦) أن النمط الدكتاتوري « الأوتوقراطي » أساسه ترهيب المرؤوسين لإتباع التوجيهات دون نقاش و تنعدم فيه الحرية دون الحق في إبداء الرأي والمشاركة مما يؤثر على جودة العلاقة بين القائد والعاملين.

ويوضح المطيري وآخرون (٢٠٢٢) أن هناك العديد من المهارات القيادية والتي تختلف من قائد لآخر وتنقسم إلى: (١) مهارات فطرية وهي المهارات الشخصية للقائد التي توضح نقاط قوته ويستطيع من خلالها بناء جميع المهارات الأخرى، فالقائد الذي يتسم بالعقل والتفكير السليم ويمتلك الإبداع ومهارات التخطيط سيتمكن من اكتساب المهارات الأخرى من خلال البحث والاطلاع، (٢) مهارات اجتماعية تكون من خلال العلاقات المتبادلة بين الأفراد داخل المنظمة والمشاركة على تحقيق الأهداف الموضوعية، و(٣) مهارات فنية وهي التي يكتسبها القائد من خلال التعلم مثل اتخاذ القرار وحل المشكلات في الأوقات الحرجة.

وتعتبر مهارة التخطيط مهارة من المهارات الناعمة (الصامت والقطاونة، ٢٠٢٠). ولقد عرف محمد (٢٠١٦) التخطيط بأنه « العملية الإدارية التي تهدف الى تحديد الأهداف المستقبلية للمنظمات والمؤسسات وطرق تحديد هذه الأهداف» (محمد، ٢٠١٦م، ص١٥). ولقد ناقشت بهجات (٢٠١٥) أهمية توافر مهارة التخطيط لمعلمة رياض الأطفال كونها مهارة ضد الارتجال والذي يعوق تحقيق أهدافها التدريسية والتعليمية، وأن كل عملية تنفيذ إجرائية تقوم بها المعلمة لأبد

وأن تسبقها عملية تخطيط وبالتالي لابد من توفير برامج لتدريب معلمات رياض الأطفال على هذه المهارة. كما أوصى على (٢٠٢١) بإقامة دورات لتنمية المهارات القيادية والتي تتضمن مهارة التخطيط لمعلمات رياض الأطفال. ووجدت الشيخ (٢٠٢٢) أن تطبيق مهارة التخطيط والتنفيذ والتقويم كان فعالاً في إكساب المفاهيم العلمية لطفل الروضة. وأجرى العديد من الباحثين (القطان، ٢٠٢٠؛ بهجات، ٢٠١٥؛ محمد، ٢٠١٦) دراسات لقياس أثر بعض الاستراتيجيات والبرامج على تنمية مهارة التخطيط لدى المعلمين ووجدوا أن تطبيق البرامج والدورات التدريبية عمل على تنمية مهارات كمهارة التخطيط مؤكداً أهمية التخطيط في تحقيق مخرجات التعلم. وفي هذا السياق، قاست أبو المعارف (٢٠٢٠) فاعلية برنامج يقوم على استراتيجية التعلم التعاوني بهدف تنمية مهارة التخطيط الفردية والجماعية لمعلمات الحضانة وقد توصل الى فروق ذات دلالة بين نتائج الاختبار القبلي والبعدي وبين متوسط درجات المجموعتين التجريبية والضابطة مما أكد فعالية البرنامج في تنمية مهارة التخطيط. ووجد السيد (٢٠١٩) في دراسته عن المهارات الإدارية للمعلمات وفقاً للمعايير القومية أن مهارة التخطيط من المهارات الإدارية التي ينبغي توافرها لدى معلمة الروضة وتوصل في دراسته إلى أنها تتوفر لدى المعلمات في عينة الدراسة بدرجة كبيرة وتشغل المرتبة الثانية بعد مهارة إدارة الوقت. ويلاحظ أن مهارة التخطيط تبوأ مكانة في الدراسات لأهميتها في رفع كفاءة معلمات رياض الأطفال كونها أحد المهارات الهامة في المنظومة التعليمية.

التدريب الميداني:

ويقصد بالتدريب الميداني «الخبرة التربوية في الميدان التي تتناول الجانب التطبيقي لإعداد معلمات الطفولة المبكرة وفيها تستخدم الطالبة المعلمة الوسائل، الأنشطة والاستراتيجيات تحت إشراف عملي وعلمي من ذوي الاختصاص في مجال الطفولة المبكرة» (علي وعلي، ٢٠١٦، ص ٦١). وتكمن أهمية التدريب الميداني في أنها تُكسب الطالبة المعلمة خبرات ومهارات التعليم لاسيما التأقلم مع البيئة المدرسية بكافة مكوناتها، كما أن من خلالها تتعرف على المشكلات والمعوقات التي سوف تصادفها في مجال المهنة (أبو هرجة وآخرون، ٢٠٠٠). ويُعد التدريب الميداني حلقة وصل بين الجانب الأكاديمي والجانب التربوي مع توفير فرصة عملية لتطبيق المفاهيم والمبادئ والنظريات التربوية. كما أنه يتيح للطالبة المعلمة الحصول على توجيهات علمية من خلال الإشراف الميداني، ويبني الاتجاه الإيجابي لدى الطالبة المعلمة نحو المهنة لاسيما فيما يتعلق بإكسابها المهارات التربوية بصورة تدريجية ومنظمة (مصطفى محمد، ٢٠٠٥).

وتحدد أهداف التدريب الميداني وفقاً للكفايات التدريسية في برامج كلية التربية الخاصة بإعداد الطالبة المعلمة للتدريب على التطبيق الفعلي للممارسات التدريسية واتقانها، وينطوي التدريب الميداني على ثلاثة جوانب أساسية وهي: الجانب المعرفي، الجانب المهاري والجانب الانفعالي. ويمكن تفصيل ذلك كما يلي:

١- الأهداف المعرفية: يهدف التدريب الميداني إلى تمكين الطالبة المعلمة على اكتساب الكفايات اللازمة من تخطيط وتنفيذ وتقويم عملية التدريس والإلمام بعناصر الموقف التعليمي وإدراك العلاقة بين هذه العناصر والتعرف على المناهج التربوية التي يتعرض لها الطلاب في المدرسة واكتشاف الإمكانيات الحقيقية للروضات (ميدان التطبيق) وظروف العمل فيها.

٢- الأهداف المهارية: وتتمثل الأهداف المهارية للتدريب الميداني في تمكين الطالبة المعلمة من ترجمة المعاني والمبادئ والمفاهيم التربوية التي تم تعلمها في أثناء الإعداد النظري في الكلية إلى مجال التطبيق والممارسة وممارسة بعض المهارات الإدارية وإدارة الفصل بشكل جيد ومهارات التفاعل اللفظي مع الطلاب والمعلمين ومهارة النقد الذاتي و تقبل نقد الآخرين وحصر صعوبات التعلم ومعالجتها (على شلتوت، ١٩٩٤).

٣- الأهداف الانفعالية: تتمثل الأهداف الانفعالية للتدريب الميداني في تنمية وعي الطالبة المعلمة بأدوارها الاجتماعية والمهنية المرتبطة بمهنة التدريس والكشف عن مدى رغبتها وميولها الصادقة نحو مهنة التدريس، وتكوين الاتجاهات الإيجابية نحوها وتنمية شعورها بأن التعليم مهنة لها أسسها العلمية والتطبيقية وتنمية المسؤولية تجاه الأطفال وأولياء الأمور والروضة المتعاونة ومجتمعها المدرسي وضبط النفس وتحقيق التوازن الانفعالي من خلال الممارسات الميدانية والاحتكاك الطلابي وتحقيق التوافق والتكيف مع مهنة التعليم.

ويرتكز التدريب الميداني على مجموعة من الأسس لكي يصل إلى تحقيق أهدافه المنشودة مثل إفساح المجال أمام الطالبة المعلمة لمعرفة واقع العملية التعليمية والقيام بأدوارها التربوية والتعليمية والإدارية بالإضافة الى التخطيط

المسبق للتدريب الميداني من قبل المسؤولين والحرص على شمولية التدريب الميداني لتنمية جميع جوانب الطالبة المعلمة التربوية والتعليمية والأكاديمية. ولابد من توفير الإمكانيات البشرية والمادية لدعم الطالبة المعلمة وتوجيهها وتهيئتها ذهنياً ونفسياً قبل التدريب. كما يجب تدريب الطالبة المعلمة على المشاهدة المنظمة والهادفة والملاحظة الواعية ولابد من مراعاة المشرفات للفروق الفردية بين الطالبات المعلمات وتوجيههم وتقييمهم وفقاً لذلك (الفر و جامل، ٢٠٠٣).

الطالبة المعلمة:

نظراً لأن التدريب الميداني هو جوهر عملية إعداد طالبة الكلية مهنيًا وهو المجال الأول الذي يتاح فيه للطالبة المعلمة التعامل مع الأطفال بطريقة مباشرة وتفاعلية ، ولأهمية دور التدريب الميداني في إعداد الطالبة (معلمة المستقبل) ووفقاً لما أكدته الدراسات السابقة من وجود مشكلات مختلفة وصعوبات تقابلها الطالبات أثناء التدريب الميداني (اسماعيل، ٢٠٢٠؛ العزب، ٢٠١٨؛ عباس، ٢٠٢٠) ، كان لابد من التعرف على توافر مهارات هامة لدى الطالبات أثناء التدريب الميداني التي تساعد على تحقيق الأهداف التربوية وتعزيز المهارات التدريسية وتؤدي إلى تطوير مخرجات التدريب الميداني بما يحقق احتياجات سوق العمل. وتتنوع برامج إعداد المعلمات حسب أهدافها، إلا أنها عموماً تتضمن الجوانب التالية: (١) الإعداد التخصصي: ويعنى به الخبرات التي ينبغي أن تكتسبها الطالبة المعلمة في المجال الذي سوف تقوم بتدريسه. (٢) الإعداد المهني: ويعنى به الخبرات المتعلقة بالمهارات التدريسية التي ينبغي أن تكتسبها المعلمة. (٣) الإعداد الثقافي: ويعنى به الخبرات الثقافية التي ينبغي أن تكتسبها المعلمة حول شؤون الحياة بشكل عام والأخرى التي تختص ببيئته ونموه المهني (محمود ومحمود، ١٩٩٥). (٤) الإعداد الشخصي: ويعنى ب الإعداد الشخصي للمعلم لتنمية شخصيته والتي ستعكس على سلوك المتعلم الذي يقلده ولذلك فلا بد أن يتحلى بالشخصية الإيجابية الفعالة (محمد وحوالة، ٢٠٠٥).

خبرة التدريب الميداني وإعداد الطالبة المعلمة في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز: وفقاً لما صرحت به د. شهد قطب رئيسة قسم دراسات الطفولة ، حصل برنامج بكالوريوس تربية الطفولة المبكرة في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز على الاعتماد الأكاديمي البرامجي لعام ٢٠٢٢ وحتى عام ٢٠٢٦ ، وقد كانت هذه الشهادة ثمرة للممارسات الأكاديمية المخطط لتحقيقها والتي منحت للقسم من هيئة تقييم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية. لقد حقق القسم متطلبات الاعتماد الأكاديمي البرامجي والمتمثلة في ٦ معايير والتي كان من بينها معيار التعليم والتعلم ومعيار الطلاب. يطبق البرنامج من خلال هذه المعيارين ممارسات عديدة علمية وتطبيقية لتجهيز الطالبات بالمهارات اللازمة للانخراط في سوق العمل وتلبية متطلباته وهذه الممارسات تتمثل في أربع محاور: مخرجات التعلم للمقررات والتي تسعى معظمها لتعزيز مهارات التواصل والعمل ضمن فريق واحترام أخلاقيات المهنة من جهة ، وتنمية مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات والتخطيط من جهة أخرى . أما عن المقررات ذات العلاقة، يقدم القسم مقرر خاص بالقيادة التربوية في برنامج البكالوريوس كما ستبدأ الطالبات بدراسة مقرر عن مهارات العمل من الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤٤ هـ. أما المحور الثاني فهو محور المواد العملية والتطبيقية والتي تهدف إلى الارتقاء بالمخرجات المعرفية إلى مستوى مهاري حيث يمارس الطالبات بعض المهارات الناعمة من تواصل وقيادة وحل المشكلات. ويتمثل المحور الثالث في تجربة الخبرة الميدانية والتدريب الميداني. أما عن الخبرة الميدانية فهي تبدأ من المستوى الثاني بعد الالتحاق بالقسم وتتاح للطالبة خلالها زيارة مدارس الطفولة المبكرة والمشاهدة والملاحظة العلمية والتي تتطلب قدراً من المهارات الناعمة خلال التعامل مع زميلاتها وفريق المدرسة. تأتي بعدها خبرة التدريب الميداني والتي تتعرض فيها الطالبة لبرنامج تهيئة الزامي مدته أسبوعين موجه للطالبات المعلمات قبل فترة التدريب العملي ويتم من خلاله تقديم موضوعات مختلفة حول المهارات الضرورية التي تحتاجها الطالبة المعلمة حيث يتضمن محتواه العديد من المهارات الناعمة كمهارات التواصل والقيادة وحل المشكلات. وقبل التخرج تمارس الطالبة لمدة فصلين دراسيين خبرة التدريب الميداني كاملة في فصول رياض الأطفال والصفوف الأولية في المدارس الابتدائية وتقوم بدور المعلمة الأساسية ويتم توجيهها وتقييمها من قبل عضوات هيئة التدريس

على جميع المهارات المطلوبة منها. إضافة الى ذلك، يخصص جزء من التقييم لمديرة المدرسة ومعلمة الفصل لتقييم الطالبة على مهارات عدة منها: التواصل واحترام الوقت والعمل بفعالية مع فريق المدرسة.

أما المحور الخامس فيتعلق بفرص العمل التطوعي وخدمة المجتمع وإتاحة الفرصة للطالبات للانخراط في المجتمع داخل وخارج الجامعة كالمشاركة في الأنشطة والتخطيط لها والوفاء بالمهام وفق الوقت المطلوب والتعاون والتفاوض مع مجموعات العمل ، بالإضافة الى حضور الطالبات الممثلات من كل مستوى بعض اجتماعات اللجان ومجالس الأقسام الخاصة بالقسم العلمي للمشاركة في النقاش والإدلاء بأرائهم .

الدراسات السابقة:

دراسة بهنسي (٢٠٢٢)

هدفت الدراسة إلى تصميم قائمة بالمهارات الناعمة لرفع كفاءة المعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإسكندرية . استجاب ٩٨ عضو تدريس و ٤٠ قائد مدرسة و ٢٨ مشرفاً تربوياً على استبانة تضمنت خمسة محاور للمهارات الناعمة والتي ينبثق منها ٢٧ مهارة فرعية. توصلت الدراسة إلى قائمة بالمهارات الناعمة الضرورية للمعلم وهي متسلسلة حسب أهميتها كالتالي: القيادة والعمل في فريق، التفكير، التواصل، تسويق الذات، والمهارات الرقمية. كما أضافت الدراسة عدداً من المهارات المهمة الإضافية والتي تعتبر أولوية في برامج إعداد المعلم. واختتمت الدراسة بتوصيات حول استراتيجيات لتفعيل هذه القائمة واستخدامها لتجويد مخرجات كلية التربية عند إعداد المعلم.

دراسة موسى (٢٠١٩)

هدفت الدراسة إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية مهارتين من المهارات الناعمة وهي لغة الجسد ومهارة إدارة الوقت لمعلمات رياض الأطفال. وتم تطبيق أداتي بطاقة الملاحظة والاختبار التحصيلي لجمع المعلومات، ثم تم تنفيذ البرنامج التدريبي على ال ٤٠ معلمة، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين متساويتين كمجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة. بعد تطبيق البرنامج توصلت الدراسة الى فعالية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية مهارات المعلمات لصالح المجموعة التجريبية، وأوصت الباحثة بإجراء المزيد من الدراسات وإصدار الكتب حول المهارات الناعمة وتدريب خريجات كليات التربية في قسمي الطفولة المبكرة و رياض الأطفال على هذه المهارات. كما أوصت الباحثة بأجراء بحوث للكشف عن احتياجات معلمات رياض الأطفال التدريبية فيما يتعلق بالمهارات الناعمة.

دراسة حسان والسيد أحمد (٢٠٢٢)

هدفت الدراسة إلى البحث في واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر ومدى توافر المهارات الناعمة لديهم وحددت الدراسة ٣ مهارات وهي: إدارة الوقت، المهارة الرقمية، ومهارة العمل في فريق. وكشفت الدراسة عن بعض الصعوبات التي يواجهها المعلمات والمتمثلة في ضعف المهارات الرقمية و ضعف التخطيط للبرامج التدريبية المقدمة وندرة تعزيز مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار، وضعف في تفعيل التكنولوجيا وإدارة الوقت. ولذلك أكدت الباحثة الحاجة إلى تنمية المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال لمواكبة رؤية مصر ٢٠٣٠ وتماشياً مع متطلبات المنهج الجديد.

دراسة عتيبة (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على المهارات الناعمة التي يحتاجها خريجو التعليم العالي ليكونوا أكثر مواءمة مع متطلبات سوق العمل. ومن خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي استنتجت الباحثة أن من أسباب ضعف مواءمة مخرجات الجامعات ومتطلبات سوق العمل هو عدم التماشي بنفس درجة التغيير والتطور بين الأثنين. فسوق العمل أكثر قدرة على التجاوب والمواءمة مع التغييرات التقنية والإنتاجية وهذا ما لا يحدث بنفس الدرجة في مخرجات الأنظمة التعليمية. وأكدت الباحثة على ضرورة اهتمام الجامعات بأكثر من الإعداد الأكاديمي والذي لابد أن يتضمن مهارات فعالة تلبي حاجة سوق العمل ومنها «التواصل، التنظيم والتخطيط، العمل ضمن فريق، التأقلم والمرونة، التفكير الناقد، إدارة الأزمات، الاحتراف، والتفاوض».

دراسة رضوان (٢٠٠١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي يعاني منها واقع الإعداد التربوي الحالي للطلاب المعلمين. وتكونت عينة الدراسة من (١٥) طالب معلم. توصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع إعداد الطلاب المعلمين بحاجة إلى تحسين للتخلص من بعض المشكلات مثل حشو المعلومات التربوية المتشابهة في أكثر من مقرر مع هيمنة المخرجات المعرفية على المخرجات المهارية وغلبة الجانب النظري على الجانب التطبيقية مثل: التدريب على مهارات التعلم بالاكشاف، وحل المشكلات وإدارة المشروعات، والمشاركة الإيجابية في مواقف التعلم.

دراسة المرشد (٢٠١٠)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى استخدام مهارات التواصل والفرق في استخدام مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي. وقد تكونت عينة الدراسة من (٥٠) معلم من معلمي الدراسات الاجتماعية بمنطقة الجوف في السعودية. استخدم الباحث بطاقة الملاحظة كأداة لتحقيق هدف الدراسة. وتوصلت النتائج إلى تمتع العينة بمستوى يتراوح بين المتوسط والقوي في مهارات التواصل، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية لدى العينة في استخدام مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي، وأن المعلمين الأكثر خبرة أكثر استخدامًا لمهارات التواصل بصفة عامة.

دراسة أحمد (٢٠١٣):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع التدريب لمعلمات مرحلة ما قبل المدرسة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة. تكونت عينة الدراسة من ٣٦ من مشرفي المعلمات من إدارة التعليم قبل المدرسي، واعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة. توصلت النتائج إلى أن أغلب معلمات التعليم قبل المدرسي ملهمات بحاجات الطفل في هذه الفترة العمرية، كما توصلت الدراسة إلى أن الأساليب المتبعة في تدريب المعلمات تناسب المستوى التعليمي للمعلمات، أيضًا أظهرت النتائج أن التجديد المستمر في الدورات التدريبية زاد من حصيلة المعلمات العلمية وتحسين مستوى أدائهم في تعليم الأطفال والتعامل معهم، وأن المدربين متخصصين ولهم خبرة في مجال التدريب.

دراسة العياصرة (٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى استخدام مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي في ضوء بعض المتغيرات. وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦) من معلمي التربية الإسلامية في سلطنة عمان (١٨ معلمًا، ١٨ معلمة). استخدم

الباحث بطاقة ملاحظة لتحقيق هدف الدراسة. أظهرت النتائج أن مستوى استخدام المعلمين لمهارات التواصل اللفظي ضعيف، أما مهارات التواصل غير اللفظي فمستواها متوسط، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استخدام العينة لمهارات التواصل اللفظية وغير اللفظية وفقاً للجنس، إضافة لوجود فرق دال إحصائياً وفقاً للخبرة التدريسية في مهارات التواصل اللفظية لصالح ذوي الخبرة القليلة.

دراسة (٢٠١٤) Hafnir, Stock & Obers

هدفت الدراسة لقياس أثر برنامج تدريبي لإدارة الوقت على التحكم في الوقت والإجهاد الملحوظ في التعليم العالي. تكونت العينة من (٢٣) طالباً جامعياً كانوا ضمن البرنامج التدريبي. استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي. أظهرت النتائج انخفاض ملحوظ في الإجهاد مع زيادة السيطرة على الوقت لدى الطلاب بعد التدريب.

دراسة الشاعر (٢٠١٦)

هدفت الدراسة إلى التعرف عن العلاقة بين الإبداع الإداري والمهارات القيادية لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية من وجهة نظر المعلمين. استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة حيث شارك ٥٠٠ معلم ومعلمة. استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وأظهرت النتائج أن مديري مدارس وكالة الغوث الدولية يمارسون المهارات القيادية بدرجة كبيرة تتراوح من (٨٣,١٣٪ - ٨٧,٨٣٪) بدرجة (٨٤,٨١٪)، كما أشارت النتائج إلى أن مديري مدارس وكالة الغوث الدولية يمارسون الإبداع الإداري بدرجات كبيرة تتراوح بين (٨٠,٠٥٪ - ٨٣,٣٣٪) بدرجة كلية (٨١,٥٢٪)، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية قوية موجبة بين ممارسة الإبداع الإداري والمهارات القيادية. أوصى الباحث باستمرار عقد الدورات التدريبية لمديري المدارس بشكل دوري وسنوي للحفاظ على درجة ممارسة مهارات الإبداع الإداري والمهارات القيادية العالية لديهم.

دراسة الرفاعي (٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلى التعرف على إدارة الوقت وأسباب إهداره داخل الروضة لدى الطالبات المعلمات. وتكونت العينة من (١٦٨ طالبة معلمة) في كلية التربية قسم الطفولة المبكرة بجامعة الطائف. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي. وقد أظهرت النتائج امتلاك أساسيات إدارة الوقت (التنفيذ والتخطيط) بدرجة متوسطة لدى الطالبات المعلمات، وأن من أهم مضيعات الوقت لدى الطالبة المعلمة تمثلت في استخدام الهاتف المحمول، وتصفح المواقع الإلكترونية، وتناول الوجبات الغذائية والمشروبات داخل الروضة.

دراسة البلادي (٢٠٢٠)

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توفر المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية، كما هدفت إلى معرفة كيفية تنمية هذه المهارات لطلاب الجامعة. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وتضمنت عينة الدراسة (٥٨٥) طالب من ١٠ كليات. تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. أسفرت النتائج عن توفر المهارات القيادية الخمس (أهمها حل المشكلات، التواصل) لدى طلاب الجامعة الإسلامية بدرجة عالية، وهذا ما يبين مساهمة الجامعة في بناء المهارات القيادية في طلابها. وبناءً على النتائج أوصى الباحث بأهمية حث أعضاء هيئة التدريس على ممارسة استراتيجية التعلم التعاوني أثناء محاضراتهم لتنمية بعض المهارات القيادية لديهم، كما أوصى بتضمين المهارات القيادية في

خطط الأنشطة الطلابية في جميع الكليات، أيضًا حث الباحث على فتح المجال للطلاب لممارسة المهام العملية داخل الجامعة لصقل المهارات القيادية لديهم، كما حرص الباحث على مشاركة الطلاب في المجالس الطلابية بفعالية ونقلد المناصب القيادية فيها.

دراسة (Yavuz & Guzel (2020)

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى واتجاه العلاقة بين مهارات التواصل ومهارات حل المشكلات الاجتماعية. وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٠٧) معلم قبل الخدمة في تركيا. وقد أظهرت النتائج أن مهارات التواصل للعينة كانت مرتفعة، كما أظهرت وجود علاقة موجبة دالة إحصائيًا بين مهارات التواصل ومهارات حل المشكلات الاجتماعية، ووجود فروق دالة إحصائيًا بين الجنسين في مستوى مهارات التواصل لصالح المعلمات الإناث .

دراسة علي (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق بين معلمات رياض الأطفال على مقياس المهارات القيادية التي تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، نوع المدرسة). استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق هدف الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (٢٣١) معلمة رياض أطفال تابعة لمحافظة (القاهرة، الجيزة والقليوبية). طبقت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة. توصلت الباحثة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات رياض أطفال على مقياس المهارات القيادية والتي تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، نوع المدرسة). أوصت الباحثة بإعداد دورات تدريبية لتدريب المعلمات على تطوير المهارات القيادية لديهم، كما أوصت بتدريب المعلمات على تطوير المهارات القيادية لدى طفل الروضة.

تبين من خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت المهارات الناعمة ، أن هناك حاجة ماسة لتضمينها في برامج إعداد معلمات رياض الأطفال والطفولة المبكرة كما أظهرت الدراسات السعي لتصميم أدوات لقياس هذه المهارات لدى المعلمات ليتمكن تحسينها وتطويرها كما اهتمت الدراسات بالكشف عن المعوقات في سبيل تطبيق المهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال . وبناء على ذلك نستخلص ما يلي : استفاد الباحث الحالي من الدراسات السابقة في تأطير المشكلة وفهم الفجوة في البحث العلمي حول موضوع المهارات الناعمة والتي تظهر في أن غالبية الدراسات تناولت معلمات رياض الأطفال، غير أن هذه الدراسة تساهم بالتعرف على درجة توافر المهارات الناعمة لدى الطالبات المعلمات قبل التخرج في جامعة سعودية. كما يتميز هذا البحث في كون اختياره للعينة القصدية بالإضافة إلى استهداف عينة من الطالبات المعلمات ومدى توافر المهارات الناعمة لديهم والتي تجعل الدراسة الحالية مختلفة الأهداف بالنسبة للدراسات السابقة. ويتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي المستخدم في بعض الدراسات السابقة المهتمة بالمهارات الناعمة لدى معلمات رياض الأطفال.

منهجية الدراسة

منهج الدراسة: تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي لملائمته أغراض الدراسة. وتصف أبو علام (١٤٤٢) البحث الوصفي المسحي على أنه وصف لتوجهات مجتمع كبير من خلال جمع بيانات من عينة تمثل المجتمع الأصلي بهدف فهم خصائص المجتمع الأصلي وما يعبر عنه من اتجاهات أو آراء أو سلوك ما.

مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة جميع طالبات التدريب الميداني في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز والبالغ عددهن (١٤٠) طالبة لعامي ١٤٤٢ هـ و ١٤٤٣ هـ واللاتي انضمن إلى برنامج التهيئة المقدم من عضوات القسم في الأسبوعين الأولى من الفصل الدراسي مباشرة قبل التعرض لخبرة التدريب الميداني.

العينة: عينة الدراسة قصدية وتكونت من (٥٤) طالبة من طالبات التدريب الميداني للفصل الدراسي الأول لعام ١٤٤٣ هـ بقسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز واللاتي حضرن برنامج التهيئة في بداية الفصل الدراسي قبل البدء بخبرة التدريب الميداني في رياض الأطفال.

أداة الدراسة: بعد النظر للدراسات السابقة والأدبيات النظرية قامت الباحثات باعتماد أداة استبانة الصامت والقطاونة (٢٠٢٠) المحكمة كونها الأداة الأنسب لجمع البيانات والتي تحقق غاية الدراسة وقد تم قياس صدقها وثباتها للتأكد من اعتماديتها لأهداف الدراسة. وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة (٣٠) فقرة وتم تطبيقها لقياس درجة توفر المهارات الناعمة للطالبات المعلمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز. وقد أعطي لكل فقرة وزن متدرج وفق مقياس ليكرت الخماسي لتقدير درجة توفر المهارات الناعمة (أوافق بشدة، أوافق، أوافق بدرجة متوسطة، غير موافق، غير موافق بشدة).

وقد تضمنت الاستبانة خمس محاور:

المحور الأول: يتعلق بالتواصل الاجتماعي (٦ فقرات).

المحور الثاني: يتعلق بإدارة الوقت (٦ فقرات).

المحور الثالث: يتعلق بحل المشكلات (٦ فقرات).

المحور الرابع: يتعلق بمهارة القيادة (٦ فقرات).

المحور الخامس: يتعلق بمهارة التخطيط (٦ فقرات).

الدراسة الميدانية

تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز، وتوصيف البيانات الأولية في قائمة الاستقصاء التي اعتمد عليها الباحث علاوة على ذلك توضيح أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة في تحليل الاستقصاء وكذلك اختبار مقياس الدراسة بغرض الحصول على النتائج التي توضح مدى صحة أو خطأ فروض الدراسة . ولتحقيق ذلك الهدف سوف تعتمد الباحثات على بعض الأساليب الإحصائية الوصفية.

أولاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

(١) - الأساليب الإحصائية الوصفية:

تم الاعتماد على معامل الاتساق الداخلي ومعامل الثبات وذلك لقياس مدى صلاحية واعتمادية استمارة الاستقصاء المستخدمة في قياس استجابات مفردات عينة البحث ، وكذلك تم الاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس متوسطات استجابات عينة البحث حول متغيرات الدراسة مع قياس مدى التشتت في تلك الإجابات. كما تم تطبيق معامل ألفا (كرونباخ): يمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة وبذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء الاختبار. فقد اعتمد الباحث على معامل كرونباخ ألفا بهدف دراسة معامل الثبات (درجة الاعتمادية) وذلك على مستوى جميع الأبعاد الخاصة بـ استمارة الاستقصاء. أما عن معامل الارتباط Correlation Coefficient فقد تم استخدامه لقياس درجة الارتباط بين متغيرين. ولقد تم استخدام الوسط الحسابي مؤشر لتحديد الأهمية النسبية لكل عنصر من عناصر السؤال والأوزان النسبية التي تم تخصيصها لردود مفردات العينة على أسئلة الاستقصاء. ولقد تم قياس الانحراف المعياري وهو أحد مقاييس التشتت كمؤشر لتحديد انحرافات القيم عن وسطها الحسابي وقياس التجانس بين الآراء.

ثانياً: صلاحية واعتمادية الأداة المستخدمة في قياس نتائج الدراسة

لتحديد درجة صلاحية ومدى الاعتماد على الأداة المستخدمة في قياس استجابات مفردات العينة، قامت الباحثات باستخدام كل من:

١ - معامل الاتساق الداخلي Interconsistency :

يقيس درجة مصداقية النتائج المحققة لكل بند من بنود الاستقصاء، والذي يعتمد في المقام الأول على معامل الارتباط، وبالتالي فمن الضروري أن يكون المعيار الأساسي هو اختبار لمعنوية معامل الارتباط. (انظر الى جداول

الاتساق الداخلي في الملاحق).

٢- معامل كرونباخ ألفا () : Cronbach's Alpha

جدول (١) معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات لأبعاد الدراسة		
المجموع	عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ
المجموعة ١: نتائج مهارة التواصل	٦	٠,٦٨٠
المجموعة ٢: نتائج مهارة إدارة الوقت	٦	٠,٦٩٧
المجموعة ٣: نتائج مهارة حل المشكلات	٦	٠,٨٧٨
المجموعة ٤: نتائج مهارة القيادة	٦	٠,٧٦٩
المجموعة ٥: نتائج مهارة التخطيط	٦	٠,٨٨٣
المقياس	٣٠	٠,٨٣٨

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- ١- بالنسبة للمجموعة الأولى معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0,680$) أي أن عناصر بُعد نتائج مهارة التواصل يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- ٢- بالنسبة للمجموعة الثانية معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0,697$) أي أن عناصر بُعد نتائج مهارة إدارة الوقت يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- ٣- بالنسبة للمجموعة الثالثة معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0,878$) أي أن عناصر بُعد نتائج مهارة حل المشكلات يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- ٤- بالنسبة للمجموعة الرابعة معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0,769$) أي أن عناصر بُعد نتائج مهارة القيادة يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- ٥- بالنسبة للمجموعة الخامسة معامل كرونباخ ألفا ($\alpha = 0,883$) أي أن عناصر بُعد نتائج مهارة التخطيط يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس المحور.
- ٦- بالنسبة للمقياس ككل فإن معامل ألفا كرونباخ ($\alpha = 0,838$) أي أن عناصر المقياس ككل يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في قياس ما صممت من أجله.

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من العبارات الخاصة بالمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز بالاستبانة المتعلقة بدرجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في قسم

دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز، ثم تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز.

وتتم الاستجابة لعبارات الاستبانة الحالية بأن يتم الاختيار ما بين خمسة اختيارات تعبر عن درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز وهي (عالي جداً، عالي، متوسط، منخفض، منخفض جداً) لتقابل الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب؛ والدرجة المرتفعة في أي عبارة أو بعد من أبعاد الاستبانة تعبر عن درجة عالية من توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكمات التالية في الحكم على درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز، بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الموزونة للأبعاد أو المحاور

(٢) جدول محكمات الحكم على درجة تحقق كل عبارة أو بعد أو محور للاستبانة		
المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد أو المجال	درجة التوافر	
أقل من ١,٨	منخفضة جداً	
من ١,٨ لأقل من ٢,٦	منخفضة	
من ٢,٦ لأقل من ٣,٤	متوسطة	
من ٣,٤ لأقل من ٤,٢	مرتفعة	
من ٤,٢ فأكثر	مرتفعة جداً	

فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

(٣) يوضح النتائج كما يلي:				
عناصر المهارة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مدى التوافر
مهارة التواصل	٤,٤٠	٠,٤٥	٨٧,٩%	عالية جداً
مهارة القيادة	٤,٣٥	٠,٤٩	٨٧,٠%	عالية جداً
مهارة إدارة الوقت	٤,٠٩	٠,٥٦	٨١,٩%	عالية
مهارة حل المشكلات	٤,٠٨	٠,٦٥	٨١,٦%	عالية
مهارة التخطيط	٤,٠٤	٠,٦٧	٨٠,٨%	عالية
المهارات الناعمة	٤,١٨	٠,٣٦	٨٣,٦%	عالية

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز عالية حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في درجة التوافر

٤,١٨ بانحراف معياري ٠,٣٦، أما بشأن المحاور الفرعية في المهارات الناعمة فجاءت مرتبة حسب درجة التوافر كالتالي مع ملاحظة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية للمحور ذو الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على تجانس واتفاق أكثر بين الاستجابات:

جاءت « مهارة التواصل» في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، ومتحققة بدرجة عالية جدا حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد ٤,٤٠ بانحراف معياري قدره ٠,٤٥، وجاءت «مهارة التخطيط» في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافر، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد ٤,٠٤ بانحراف معياري قدره ٠,٦٧، وذلك كما هو موضح بالشكل التالي:

ويتفرع من السؤال الرئيسي خمسة أسئلة فرعية وهي:

- ما درجة توافر مهارة التواصل لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة؟
- ما درجة توافر مهارة حل المشكلات لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة
- ما درجة توافر مهارة إدارة الوقت لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة ؟
- ما درجة توافر مهارة القيادة لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة ؟
- ما درجة توافر مهارة التخطيط لدى الطالبات الملمات في قسم دراسات الطفولة ؟

مهارة التواصل

جدول (٤) - مهارة التواصل
المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لمهارة التواصل

عناصر المهارة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مدى التوافر
أنصت باهتمام للطرف الآخر لكي أصل إلى المعنى المقصود.	٤,٦٤	٠,٥٢	٩٢,٧%	عالية جداً
أستوعب ما يقوله الطرف الآخر عندما تكون رسالته واضحة، واطلب التوضيح في حالة غموض الرسالة ولباقة.	٤,٦٠	٠,٦٠	٩٢,٠%	عالية جداً
استخدم لغة الجسد عند التحدث مع الآخرين.	٤,٤٧	٠,٧٧	٨٩,٥%	عالية جداً
في سياق المحادثة أدع محدثي ينهي كلامه قبل أن أرد على ما يقول.	٤,٣٦	٠,٧٥	٨٧,٣%	عالية جداً
أحترم آراء الآخرين مهما خالفوني في الرأي.	٤,٢٩	٠,٦٩	٨٥,٨%	عالية جداً
أعبر عن أفكاري وآرائي بدقة عن التحدث مع الآخرين.	٤,٠٢	٠,٩١	٨٠,٤%	عالية
مهارة التواصل	٤,٤٠	٠,٤٥	٨٧,٩%	عالية جداً

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر بعد مهارة التواصل لدى الطالبات المعلمات في قسم دراسات الطفولة عالية جداً حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد ٤,٤٠ بانحراف معياري ٠,٤٥، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التوافر كالتالي مع ملاحظة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية للعبارة ذات الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على تجانس واتفاق أكثر بين الاستجابات: جاءت العبارة « أنصت باهتمام للطرف الآخر لكي أصل إلى المعنى المقصود.» في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، ومتحققة بدرجة عالية جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٤,٦٤ بانحراف معياري قدره ٠,٥٢، وجاءت العبارة «أعبر عن أفكاري وآرائي بدقة عن التحدث مع الآخرين.» في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافر، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٤,٠٢ بانحراف معياري قدره ٠,٥١.

مهارة إدارة الوقت

جدول (٥) - مهارة إدارة الوقت				
المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لبعد مهارة إدارة الوقت.				
عناصر المهارة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مدى التوافر
أروّح عن نفسي في ساعات الفراغ.	٤,٤٢	٠,٧٩	٨٨,٤%	عالية جدا
أحدد أولويات إنجاز الأعمال مبتدئاً بالأهم، فالمهم ثم الأقل أهمية.	٤,٣١	٠,٩٠	٨٦,٢%	عالية جدا
أقوم بتحديد مواعيد نهائية لإنجاز الأعمال.	٤,١٣	٠,٨٢	٨٢,٥%	عالية
أقوم بتقييم ومتابعة الأنشطة المنفذة.	٤,٠٩	٠,٨٢	٨١,٨%	عالية
أعد قائمة عمل يومية للمهام والأنشطة المختلفة.	٣,٨٤	١,٠١	٧٦,٧%	عالية
أقضي الوقت الكافي للتخطيط للوقت.	٣,٧٨	٠,٩٩	٧٥,٦%	عالية
مهارة إدارة الوقت	٤,٠٩	٠,٥٦	٨١,٩%	عالية

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر بعد مهارة إدارة الوقت لدى الطالبات المعلمات في قسم دراسات الطفولة عالية حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد ٤,٠٩ بانحراف معياري ٠,٥٦، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التوافر كالتالي مع ملاحظة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية للعبارة ذات الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على تجانس واتفاق أكثر بين الاستجابات: جاءت العبارة « أروّح عن نفسي في ساعات الفراغ.» في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، ومتحققة بدرجة عالية جدا حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٤,٤٢ بانحراف معياري قدره ٠,٧٩، وجاءت العبارة « أقضي الوقت الكافي للتخطيط للوقت.» في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافر، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٣,٧٨ بانحراف معياري قدره ٠,٩٩.

مهارة حل المشكلات

جدول (٦) مهارة حل المشكلات

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لبعد مهارة حل المشكلات.

عناصر المهارة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مدى التوافر
أقوم بتقييم القرار والاستفادة من النتائج المحققة.	٤,٢٩	٠,٦٩	%٨٥,٨	عالية جدا
أقضي الوقت المناسب بالتفكير قبل اتخاذ القرار.	٤,١٨	٠,٨٠	%٨٣,٦	عالية
أأخذ قراري في الوقت المناسب.	٤,٠٤	٠,٨٨	%٨٠,٧	عالية
أقوم بجمع البيانات والمعلومات وتحليلها قبل اتخاذ أي قرار.	٤,٠٤	٠,٩٠	%٨٠,٧	عالية
أقوم بتحديد وصياغة المشكلة التي تواجهني بدقة.	٤,٠٢	٠,٧٨	%٨٠,٤	عالية
أدرس الموضوع أو المشكلة دراسة عميقة ومتأنية.	٣,٩٣	٠,٨٨	%٧٨,٥	عالية
مهارة حل المشكلات	٤,٠٨	٠,٦٥	%٨١,٦	عالية

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر بعد مهارة حل المشكلات لدى الطالبات المعلنات في قسم دراسات الطفولة عالية حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد ٤,٠٨ بانحراف معياري ٠,٥٦، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التوافر كالتالي مع ملاحظة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية للعبارة ذات الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على تجانس واتفاق أكثر بين الاستجابات: جاءت العبارة «أقوم بتقييم القرار والاستفادة من النتائج المحققة.» في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، ومتحققة بدرجة عالية جدا حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٤,٢٩ بانحراف معياري قدره ٠,٦٩، وجاءت العبارة «أدرس الموضوع أو المشكلة دراسة عميقة ومتأنية.» في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافر، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٣,٩٣ بانحراف معياري قدره ٠,٨٨.

جدول (٧) مهارة القيادة

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لمهارة القيادة.

عناصر المهارة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مدى التوافر
أحرص أن أكون قدوة، وأطبق على نفسي ما اتوقعه من الآخرين مهما كان صغيراً.	٤,٦٣	٠,٥٦	%٩٢,٦	عالية جداً
أمدح الآخرين بوضوح وبعاطفة عندما يحققون انجازاً جيداً.	٤,٦٣	٠,٥٩	%٩٢,٦	عالية جداً
أحفز من حولي لكي يطبقوا طرقاً جديدة إبداعية، ولا يجعلوا عملهم تقليدياً.	٤,٣٢	٠,٧٦	%٨٦,٣	عالية جداً
أستطيع أن أجعل من حولي يشكلون فريقاً منسجماً متعاوناً.	٤,٢٨	٠,٧٥	%٨٥,٦	عالية جداً
أرسم لمن حولي صورة ذهنية واضحة ومقنعة للمستقبل.	٤,١٢	٠,٧٦	%٨٢,٥	عالية
اتكلم كثيراً عن التوقعات المستقبلية، وكيف سنكون آنذاك.	٤,١١	٠,٨٦	%٨٢,١	عالية
مهارة القيادة	٤,٣٥	٠,٤٩	%٨٧,٠	عالية جداً

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر بعد مهارة القيادة لدى الطالبات المعلمات في قسم دراسات الطفولة عالية جداً حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد ٤,٣٥ بانحراف معياري ٠,٤٩، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التوافر كالتالي مع ملاحظة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية للعبارة ذات الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على تجانس واتفاق أكثر بين الاستجابات:

جاءت العبارة « أحرص أن أكون قدوة، وأطبق على نفسي ما اتوقعه من الآخرين مهما كان صغيراً.» في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، ومتحققة بدرجة عالية جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٤,٦٣ بانحراف معياري قدره ٠,٥٦، وجاءت العبارة « اتكلم كثيراً عن التوقعات المستقبلية، وكيف سنكون آنذاك.» في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافر، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٤,١١ بانحراف معياري قدره ٠,٨٦.

جدول (٨) مهارة التخطيط

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لمهارة التخطيط.

عناصر المهارة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مدى التوافر
أمتلك القدرة على تحديد أولويات الأهداف.	٤,٣٠	٠,٧٣	٨٦,٠ %	عالية جدا
أمتلك مهارات التخطيط ووضع الأهداف.	٤,١٦	٠,٧٠	٨٣,٢ %	عالية
أضع أهداف طموحة ووفق امكانياتي المتاحة.	٤,١٤	٠,٨٥	٨٢,٨ %	عالية جدا
أتابع خطتي في مراحلها المختلفة.	٤,٠٧	٠,٩٨	٨١,٤ %	عالية
لدي خطة استراتيجية واضحة للمستقبل.	٣,٨٩	٠,٧٩	٧٧,٩ %	عالية
أسير وفق جدول زمني لتحقيق الأهداف.	٣,٦٨	٠,٩٨	٧٣,٧ %	عالية
مهارة التخطيط	٤,٠٤	٠,٦٧	٨٠,٨ %	عالية

يتضح من جدول (٩) أن درجة توافر بعد مهارة التخطيط لدى الطالبات المعلمات في قسم دراسات الطفولة عالية حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد ٤,٠٤ بانحراف معياري ٠,٦٧، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التوافر كالتالي مع ملاحظة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية للعبارة ذات الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على تجانس واتفاق أكثر بين الاستجابات: جاءت العبارة « أمتلك القدرة على تحديد أولويات الأهداف..» في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، ومتحققة بدرجة عالية جدا حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٤,٣٠ بانحراف معياري قدره ٠,٧٣، وجاءت العبارة « أسير وفق جدول زمني لتحقيق الأهداف » في الترتيب الأخير من حيث درجة التوافر، ومتحققة بدرجة عالية حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٣,٦٨ بانحراف معياري قدره ٠,٩٨ .

مناقشة النتائج

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة درجة توفر المهارات الناعمة لدى الطالبات المعلمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة بقسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز، والمتمثلة في خمس مهارات وهي: التواصل، حل المشكلات، إدارة الوقت، القيادة، والتخطيط . ولقد تم تطبيق استبانة محكمة أعدها الصامت والقطاونة (٢٠٢٠) في دراستهم لقياس المهارات الناعمة للموظفين وعلاقتها بالعمل الريادي. وقد رأت الباحثات ملائمة هذه الاستبانة لأهداف الدراسة الحالية وتم قياس صدقها وثباتها وقامت الطالبات المعلمات بالإجابة عليها.

توصلت الدراسة إلى أن الطالبات المعلمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة بقسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز يمتلكون المهارات الناعمة بدرجة عالية جداً تمكنهم من مواكبة تطلعات سوق العمل في مجال الطفولة المبكرة والتكيف مع متغيراته وتحدياته. تحديداً ، كانت درجة امتلاك مهارة التواصل عالية جداً ٨٧,٩ % وجاءت بعدها مهارة القيادة والتي بلغت ٨٧,٠ % بينما تقاربت نسبة توافر مهارة إدارة الوقت ٨١,٩ % وحل المشكلات ٨١,٦ % ، وجاءت مهارة التخطيط التي بلغت ٨٠,٨ % في آخر المهارات الناعمة المتوفرة لدى الطالبات المعلمات بدرجة عالية.

وقد تشير هذه النتيجة الى أن الطالبات المعلمات قد تعرضن لخبرات تعليمية وتدريبية فعالة خلال سنوات الدراسة وخلال خبرة التدريب الميداني بقسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز والتي عكسها حصول القسم على الاعتماد الوطني البرامجي في عام ٢٠٢٢ ، مما يمكن اعتباره مؤشراً لتحقيق المخرجات المتوقعة لتلبية حاجات سوق العمل. تركز معايير الاعتماد البرامجي الوطني على محكات وممارسات محددة لضمان تحقيق مخرجات معرفية ومهارية وقيمية تعزز بدورها المهارات الناعمة مثل التواصل وحل المشكلات وذلك أثناء خبرات التدريب الميداني والعمل الجماعي والمشاريع التي تقوم على هذه المهارات بين ومع فرق العمل المختلفة داخل وخارج الجامعة. كما

تعزز استراتيجيات التدريس وطرق التقييم جميع الممارسات التربوية المهارات القيادية بشكل أو بآخر حيث يمارس الطالبات بعض هذه المهارات في جميع المقررات بشكل عام وفي بعض المقررات بشكل خاص. ثم تأتي خبرة التدريب الميداني في نهاية البرنامج الأكاديمي لتعكس فعالية مخرجات التعلم وماتعلمته الطالبة سابقاً .

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المرشد (٢٠١٠) والبلادي (٢٠٢٠) و (Yavuz & Guzel, 2020) فيما يتعلق بمهارة التواصل إلا أنها اختلفت مع دراسة العياصرة (2013) حيث رصد الباحث مستويات تواصل منخفضة إلى متوسطة وقد يعود هذا الاختلاف الى فروق التخصص والجنس. أما عن مهارة القيادة فقد جاءت في المستوى الثاني بعد التواصل ، ثم إدارة الوقت والتي تعتبر عالية أيضاً خاصة فيما يتعلق بتوفير وقت للترويج عن النفس للتمكن من مهارة إدارة الوقت للعودة للعمل بشكل فعال، بينما كان التخطيط للوقت من أقل العبارات الممثلة لهذه المهارة . وقد اتفقت هذه النتيجة نوعاً ما مع دراسة الرفاعي (2018) التي وجدت أن الطالبات المعلمات يمتلكن مهارات متوسطة في إدارة الوقت وناقش الباحث أسباب عديدة لذلك منها الانشغال بوسائل التواصل الاجتماعي . وجاءت درجة مهارة حل المشكلات عالية أيضاً كما في دراسة (Yavuz & Guzel, 2020) وبالمقارنة بين المهارات الناعمة، كانت مهارة التخطيط أقل المهارات المتوفرة لدى الطالبات إلا أنها عالية أيضاً. وتأتي هذه النتائج مغايرة لدراسة رضوان (٢٠٠١) والتي درست واقع الإعداد التربوي للمعلمين التي أكدت ضعف تعزيز مهارة حل المشكلات لدى المعلمين الذكور وقد يعود السبب الى اختلاف جنس العينة رغم أن الباحثة لم تجد فروق ذات دلالة احصائية في المهارات الناعمة تبعاً لمتغير الجنس.

التوصيات:

تعزز مهارة إدارة الوقت لدى الطالبات المعلمات أثناء فترة التدريب الميداني لطالبات قسم دراسات الطفولة من خلال تدريب الطالبات على وضع خطط زمنية ذاتية لإنجاز مهام محددة. الاستمرار بتوفير الخبرات والممارسات التعليمية لتطوير مهارات الطالبات المعلمات في حل المشكلات قبل وأثناء فترة التدريب الميداني.

تقييم الطالبة على مهارات ناعمة محددة قبل وأثناء فترة التدريب الميداني. تقديم التنمية المستدامة للطالبات المعلمات من خلال الدورات التدريبية وورش العمل لتعزيز المهارات الناعمة التي يتطلبها سوق العمل.

تعزز مهارة التخطيط ضمن المقررات التدريسية عبر خطة ممنهجة ضمن المخرجات مع إتاحة الفرصة للطالبات للتخطيط بشكل أكبر خلال الأنشطة التطوعية وخدمة المجتمع.

المقترحات:

إجراء دراسة مطولة لقياس مهارات الطالبات الناعمة في السنة الأولى وبعد خبرة التدريب الميداني لقياس أثر البرنامج على تنمية المهارات الناعمة لدى الخريجات (الطالبات المعلمات).

إجراء دراسة ميدانية للتعرف على وجهات نظر أرباب العمل في مدى توافر المهارات الناعمة لدى طالبات قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبدالعزيز .

قائمة المراجع

- أبوالمعارف ، أحمد ح. (٢٠٢٠). فاعلية برنامج تدريبي قائم علي استراتيجيات التعلم التعاوني
- لمعلومات دور
- الحضانه لتنمية مهارات تخطيط البرامج الفردية والجماعية. مجلة الطفولة والتربية، ٤٤ (٣)، ٩٥-١٣٨.
- أبو النصر، مدحت. (٢٠٠٨). التفكير الابتكاري والإبداعي طريقك إلى التميز و النجاح. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو هرجة، مكارم حلمي ، زغلول، محمد سعد. (٢٠٠٠). موسوعة التدريب الميداني للتربية الرياضية. مركز الكتاب للنشر.
- أحمد، أحلام عبدالعزيز. (٢٠١٨). دراسة تقويمية للكفايات الأدائية المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الجبيل. دراسات في الطفولة المبكرة والتربية، ٥ (٥)، ٢٦٧-٢٩٢.
- أحمد، حنان كمال محمد. (٢٠١٣). واقع إعداد وتدريب معلمات التعليم قبل المدرسي (من وجهة نظر المشرفين على رياض الأطفال). دراسة ميدانية - محلية درمان [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- بهجات، ريم محمد بهيج فريد. (٢٠١٥). فاعلية جودة التعلم المدمج في تنمية مهارات الطالبة
- المعلمة في تخطيط و تصميم برنامج الخبرة المتكاملة لطفل الروضة.
- Childhood and Education Journal, 93(2772), 46-1
- إسماعيل، أمينة عبد الخالق عبد الصادق (٢٠٢٠). رؤية مقترحة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال وفقا لمتطلبات نظام التعليم الجديد ٢٠٢٠. المجلة العربية لكلية التربية- كلية أسيوط: ٣٦، ٧.
- الأحمدى، سعاد. (٢٠١٥). أثر برنامج تدريبي للتخطيط وفق نموذج التصميم العكسي
- (Backward Design) في تنمية مهارة التخطيط للفهم والاتجاه نحوه لدى معلمات
- الرياضيات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٩ (٢).
- الأغا، محمد صهيب. (٢٠١٨). المهارات الناعمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على العاملين في بنوك محافظات فلسطين الجنوبية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر.
- البلادي، عبدالرحمن. (٢٠٢٠). المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. مجلة الجامعة الإسلامية (٣)، ١١٩-١٧٦.
- الجديلي، دعاء. (٢٠١٧). أثر برنامج مقترح على تنمية بعض المهارات التدريسية والمهارات الحياتية لدى الطالبات المعلمات في كلية التربية بجامعة الأزهر بغزة. جامعة الأزهر.
- الجنابي، صاحب عبد مرزوق. (٢٠١٩). استراتيجيات القيادة والإشراف. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الحايك، خالد، وعد الله، وليد. (٢٠٠٨). مدى تأهيل الطالب المعلم في كلية التربية الرياضية بالجامعة الأردنية في توظيف المهارات الحياتية في التدريس أثناء التدريب الميداني. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- الخزرجي، ضمياء. (٢٠١٧). فاعلية الذات وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات الاجتماعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة الفتح، (٧٢)، ٣٧٣-٤٠١.
- الرفاعي، دعاء مهدي عباس. (٢٠١٨). إدارة الوقت ومضيعاته لدى الطالبات المعلمات داخل الروضة (دراسة ميدانية). مجلة تطوير الأداء العلمي، ٧ (١)، ٤٨-٨١.
- السحيباني، إيمان. (٢٠٢٠). فاعلية استخدام بعض استراتيجيات ما وراء المعرفة في تنمية مهارات التواصل الصفي لدى الطالبات المعلمات بكلية أصول الدين بجامعة الإمام محمد بن سعود. مجلة العلوم التربوية، (٢٥)، ١٥٩-٢٣٨.
- السيد الطاهر، رشيدة. (٢٠١٧). استراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين وأسس تخطيطها. دار جوانا للنشر والتوزيع: القاهرة.
- الشاعر، حسين سليم سالم. (٢٠١٦). الإبداع الإداري وعلاقته بالمهارات القيادية لدى مديري مدارس الغوث الدولية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر.

- العزب، هاني السيد محمد. (٢٠١٨). أنماط إدارة قاعة النشاط الشائعة لدى الطالبة المعلمة ومهارة تعاملها بالروضة. مجلة الطفولة والتربية. العدد ٣٥- السنة ١٠.
- الشيخ، الهام، محرز، نجاح، وسعيد، ريتا. (٢٠٢٢). درجة تطبيق معلمات الروضة لمهارات (التخطيط والتنفيذ والتقييم) لإكساب المفاهيم العلمية لطفل الروضة. مجلة جامعة حماة، ٥(٨).
- الصامت، عبدالله عبدالكريم أحمد، والقطاونة، أيمن سليمان زامل. (٢٠٢٠). المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجه الريادي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- مسترجع من <http://Record/com.mandumah.search/1208388>
- العازمي، مريم سعود رميح. (٢٠١٣). أثر برنامج لتنمية بعض المهارات القيادية على الدافعية للإنجاز لدى مشرفات أندية الأطفال في دولة الكويت. معهد الدراسات التربوية.
- عبدالله، عبدالكريم. (٢٠١٣). مهارات إدارية، دليل تدريبي. الصندوق الاجتماعي للتنمية: اليمن.
- العتوم، عدنان. (٢٠٠٤). علم النفس المعرفي. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. العتيبي، محمد زويد.
- (٢٠٠٧). الطريق إلى الإبداع والتميز الإداري. دار الفجر. العدوي، جمال الدين. (٢٠٠٠). مبادئ تدريس التربية الرياضية (نظريات وتطبيقات). كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
- العجمي، فالح. (٢٠١٦). درجة امتلاك معلمي اللغة العربية للمرحلة الثانوية في الكويت لمهارة حل المشكلات من وجهة نظرهم. [رسالة جامعية، جامعة آل البيت]. دار المنظومة.
- العدلوني، محمد، السويديان، طارق. (٢٠٠٠). القيادة في القرن الحادي والعشرون. قرطبة للإنتاج الفني.
- العساف، صالح. (١٤٤٢). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. مكتبة العبيكان.
- أبو علام، رجاء محمود. (٢٠١٨). مناهج البحث الكمي والنوعي والمختلط. دار المسيرة.
- تبوك من وجهة نظر رؤسائهم في العمل. مجلة البحث العلمي في التربية. (١٩) ١٢.
- العلاق، بشير. (٢٠١٩). القيادة الإدارية. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- العياصرة، محمد عبد الكريم. (٢٠١٣). استخدام معلمي التربية الإسلامية في سلطنة عمان مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية (٢٧) ١١، ٢٣٥٢-٢٣٨٠.
- الغامدي، محمد بن فوزي. (٢٠١٨). إدارة الوقت. فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.
- الفراء، عبدالله، جامل، عبدالرحمن. (٢٠٠٣). المرشد الحديث في التربية العملية والتدريس المصغر. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- القطان، موسى محمد. (٢٠٢٠). فاعلية استخدام نموذج أشور (Assure Model) لتصميم التعليم في بناء مهارات تخطيط الدروس لتوظيف التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظر معلمات ما قبل الخدمة. مجلة كلية التربية-جامعة الإسكندرية، ٣٠(٤)، ١٥٣-١٩١.
- اللقاني، أحمد، الجمل، علي. (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس (ط٣). عالم الكتب.
- اللولو، فتحية. (٢٠٠٥). المهارات الحياتية المتضمنة في مناهج العلوم الفلسطينية للصفيين الأول والثاني الأساسيين. مؤتمر الطفل الفلسطيني بين تحديات الواقع وطموحات المستقبل. كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- المرشد، يوسف بن عقلا محمد. (٢٠١٠). مدى استخدام معلمي الدراسات الاجتماعية لمهارات الاتصال في تدريس تلاميذ المرحلة المتوسطة بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية.
- المطيري، سلطان. السعيد، عيد. الشمري، ضحوي. (٢٠٢٢). القيادة والتفكير. وزارة التربية التوجيه العام للاجتماعيات.
- المكاوي، عاطف عبد الله. (٢٠١٤). إدارة الوقت. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- الناقة، صلاح، العيد، إبراهيم. (٢٠١١). مهارات التواصل الصفي ومستوى أدائها لدى معلمي اللغة العربية والعلوم بالمرحلة الأساسية. مؤتمر «التواصل والحوار التربوي، نحو مجتمع فلسطيني أفضل»، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين. ٣٤١-٣٨٩.

- بهلول، إبراهيم أحمد. (٢٠٠٣). اتجاهات حديثة في استراتيجيات ما وراء المعرفة في تعليم القراءة. مجلة القراءة والمعرفة، (٣٠)، ٢٨٠-١٤٨.
- بهنسي، فتحية. (٢٠٢٢). المهارات الناعمة اللازمة للمعلم في ضوء مفهوم تمهين التعليم. مجلة كلية التربية (١١٧). ١٢٦٥-١٣٢٨.
- جواد، ابتسام، عباس، نسرین. (٢٠١٣). فاعلية استراتيجية الجدول الذاتي (h.o.k.w) في تنمية مهارات التفكير العلمي لدى طالبات الصف الثاني متوسط في مادة الفيزياء. مجلة كلية التربية الأساسية، ١٣٠، حسان، هند قطب؛ مصطفى، يوسف عبد المعطي؛ السيد أحمد، رشيدة. (٢٠٢٢). تنمية معلمات رياض الأطفال في مصر مهنيًا على ضوء المهارات الناعمة. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٦(٩)، ١١٦٨-١١٣٩.
- حسين، أحمد. مصطفى، دعاء. (٢٠٠٨). المهارات الحياتية. دار السحاب.
- خليل، محمد أبو الفتوح حامد. (٢٠١١). التقويم التربوي بين الواقع والمأمول. مكتبة الشقري.
- دباش، حسين أحمد. (٢٠١٣). درجة توافر المهارات القيادية بإدارة رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المديرين والعاملين في تلك الإدارات. [رسالة ماجستير، جامعة أم القرى]. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- ديرانية، عبير. (٢٠٢٢). درجة امتلاك الطلبة المعلمين في الجامعة العربية المفتوحة للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ٣٠، (٣)، ٣٧٤-٣٤٩.
- رضوان، إيزيس. (٢٠٠١). مشكلات التربية الميدانية وقلق التدريس لدى الطالب المعلم، دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد الرابع والسبعون، أكتوبر، ص ١٨١.
- رفعت، ريهام. (٢٠٠٧، أبريل ٢٤). تنمية المهارات الحياتية لدى أطفال الروضة الأهمية والأسلوب. المؤتمر الأول لشباب الباحثين. جامعة أسيوط، كلية التربية، ص ٢٢١-٢٢٤.
- زكي، ميرفت عزمي، زكي، حسام محمود. (٢٠١٨). طرق التواصل غير اللفظي ومهاراته. دار النشر الدولي.
- طيارة، رجاء مكي. (٢٠٠٣). دراسات نظرية وعملية لتقنيات وميادين في علم النفس الاجتماعي، بيسان للنشر والتوزيع والإعلام.
- زمزمي، فضيلة. (٢٠٠٧). برنامج مقترح لتنمية مهارة حل المشكلات لدى أطفال الروضة بمدينة مكة المكرمة (دراسة تجريبية). سلسلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١، ٨٨-٥٥ (ASEP).
- سعادة، جودت أحمد. (٢٠١٥). مهارات التفكير التعلم. دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.
- سعادة، جودت. (٢٠١٨). استراتيجيات التدريس المعاصرة. دار الموهبة للنشر والتوزيع.
- سعادة، جودت، إبراهيم، عبدالله. (١٩٩٧). المنهج الدراسي في القرن الحادي والعشرين. دار حنين للنشر والتوزيع.
- شبير، رمضان صلاح. (٢٠١٦). المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية. شلتوت، علي. (١٩٩٤). موضوعات جديدة في ميدان التربية العملية من مدارس الحضانة إلى الجامعة. دار القلم.
- طارق، عبدالرؤوف. (٢٠٠٨). معلمة رياض الأطفال. مؤسسة طيبة للطباعة و النشر و التوزيع.
- عباس، ايمان ابراهيم. (٢٠٢٠). الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في مدينة المرج. جامعة بنغازي: كلية المرج . المجلة الليبية العالمية. العدد ٤٨
- عبد الباقي، عجيلات. (٢٠١٧). إدارة الوقت -المعوقات والحلول-. مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية (٨)، ٢، ٦٢-٧٨ .
- عبدالحميد، سمية. (٢٠١٠، ١٤-١٥ أبريل). مقترح لتطوير برنامج التدريب الميداني في كليات رياض الأطفال في ضوء المعايير العالمية المعاصرة. المؤتمر السنوي (العربي الخامس-الدور الثاني) الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي. كلية التربية النوعية بالمنصورة.
- عبدالفتاح، فاطمة؛ العنوم، يمنى. (٢٠١٩). فعالية برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات حل المشكلات لتنمية مهارات الإدارة الصفية لدى الطالبات الجامعيات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، ٢٠، (١)، ٥٠١-٤٧٢.

- عبد اللطيف، محمد. (٢٠٢٠). نمذجة العلاقات بين عادات العقل في ضوء نظرية لانجر وعلاقتها بكل من الاتجاه نحو التخصص وأسلوب التعلم ونوع الاختبار التحريري المفضل لدى طلبة جامعة الزقازيق. المجلة التربوية، (٦٩). ١٤٨-١٨٩.
- عبد الهادي، محمد حسين. (٢٠١١). القيادة الذكية. دار العلوم للنشر والتوزيع.
- عبيد، إلهام. أحمد، جمان. (١٩٩٦). نمط القيادة لدى ناظرات مرحلة رياض الأطفال بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمات «دراسة ميدانية». المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج، ١٢ (١٢)، ١١٢-١٥٠. عتيبة، آمال محمد حسن. (٢٠٢١). المهارات الناعمة: مدخل لمواءمة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل. مجلة البحوث التربوية والنوعية. ٥، (٥)، ٦٧-٨٦.
- علي، هبة علي عبد العزيز. (٢٠٢١). المهارات القيادية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. دراسات تربوية واجتماعية. (٢٧).
- فقي، إبراهيم. (٢٠٠٩). إدارة الوقت. إبداع للإعلام والنشر.
- قاسم، محمد، النقبي، علي. (٢٠٠٥). مهارات التواصل الصفّي ومستوى أدائها لدى معلمي اللغة العربية والعلوم بالمرحلة الابتدائية. مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، ١٠٣، ٢٠٢-٢٤٣.
- كارنيجي، داي. (٢٠١٠). فن إدارة الوقت كيف تدير حياتك وتستثمر وقتك. مكتبة جزيرة الورد.
- كامل، هناء عبد المنعم عطية. (٢٠١٩). الأنماط القيادية للمشرفات في الجهاز الإداري برياض الأطفال وانعكاساته على تفعيل وتطوير أداء معلمات الروضة (دراسة وصفية). مجلة الطفولة العربية، ٤٠ (٤)، ١٧-٧٥.
- محمد، جمال عبدالله. (٢٠١٦م). التخطيط الاستراتيجي. عمان: دار المعترف للنشر.
- محمد حسن، رفعت. (٢٠٠٦). قراءات في المناهج. مطبعة هابي لايت.
- محمد، مصطفى، حوالة، سهير. (٢٠٠٥). إعداد المعلم تنميته وتدريبه. دار الفكر للنشر والتوزيع.
- محمود، دينا. (٢٠٢١). مهارات مهمة لمعلمة رياض الأطفال. المرسال.
- محمود، شوق، ومحمود، محمد. (١٩٩٥). تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين. مكتبة العبيكان.
- مرسي، محمد منير. (٢٠٠٥). الإدارة المدرسية الحديثة (ط.٣). عالم الكتب.
- مصطفى، الطيب عبد الوهاب محمد؛ والمزمل، محمد. (٢٠١٢). تمهين مهنة المعلم: الدواعي والمبررات. مجلة الدراسات التربوية. المركز القومي للمناهج والبحث التربوي. ١٣، (٢٥)، ١٥٨-١٥٣.
- موسى، سعيد عبد المعز علي. (٢٠١٩). برنامج تدريبي لتنمية المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال. المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال (٨).

المراجع الأجنبية

- Axe,J.B, Phelan, S. H., H. Irwin, C. L. (2019) Empirical evaluations of Skinners analysis of problem solving, Journal of Analysis of Verbal Behavior, 56-39 .(1)35.
- Coffelt, T.A. Grauman,D., & Smit,F.L.M.(2019).Employers' Perspectives on Workplace Communication Skills: The Meaning of Communication Skills. Business and Professional Communication Quarterly, 439-418,(4)82.
- Häfner, A., Stock, A. & Oberst, V. (2015). Decreasing students' stress through time management training: an intervention study. European Journal of Psychology of Education, Volume 30, Issue 94-81 ,1.
- Hesse, F., Care, E., Buder, J., Sassenberg K., & Griffin, P. (2015). A framework for teachable collaborative problem solving skills. In E. care, P. Griffin & M. Wilson (EDs), Assessment and teaching of 21st century skills. 56-37. ,Springer Dordrecht.
- Nicolini, Paola. (2016) Soft Skills Identification For Guidance and Jop Placement : Presentation of the Project UNIMC (Macerata University) for Soft Skills. Macerata University, Italy.
- Robles,M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. Business Communication Quarterly, 46-453 ,75.
- Yavuz, S., & Guzel ,U. (2020). Relationship between Communication Skills and Social Problem Solving Skills of Turkish Education Teacher Candidates, International Online Journal of Educational Sciences, 311-299 ,(1)12

الملاحق
ملحق A
جدول معامل الاتساق
الصدق الداخلي للعناصر:

جدول نتائج صلاحية واعتمادية لأبعاد المهارات الناعمة الخمسة			
م	عناصر بُعد مهارة التواصل	معامل الاتساق الداخلي	المعنوية
١	أعبر عن أفكارتي وآرائي بدقة عن التحدث مع الآخرين.	**٧٢٧.	أقل من ٠,٠١
٢	أنصت باهتمام للطرف الآخر لكي أصل إلى المعنى المقصود.	**٥٩٣.	أقل من ٠,٠١
٣	في سياق المحادثة أدع محدثي ينهي كلامه قبل أن أرد على ما يقول.	**٥٩٢.	أقل من ٠,٠١
٤	استخدم لغة الجسد عند التحدث مع الآخرين.	***٥٥٣.	أقل من ٠,٠١
٥	أحترم آراء الآخرين مهما خالفوني في الرأي.	**٦٤٧.	أقل من ٠,٠١
٦	أستوعب ما يقوله الطرف الآخر عندما تكون رسالته واضحة، واطلب التوضيح في حالة غموض الرسالة وبلياقة.	**٦٤٤.	أقل من ٠,٠١

م	عناصر بُعد مهارة إدارة مهارة الوقت	معامل الاتساق الداخلي	المعنوية
١	أقضي الوقت الكافي للتخطيط للوقت.	**٨٦٩.	أقل من ٠,٠١
٢	أعد قائمة عمل يومية للمهام والأنشطة المختلفة.	**٦٢٧.	أقل من ٠,٠١
٣	أحدد أولويات إنجاز الأعمال مبتدئاً بالأهم، فالمهم ثم الأقل أهمية.	**٦٩٦.	أقل من ٠,٠١

٤	أقوم بتحديد مواعيد نهائية لإنجاز الأعمال.	**٧١٧.	أقل من ٠,٠١
٥	أرّج عن نفسي في ساعات الفراغ.	٠,٢٤٤	أقل من ٠,٠١
٦	أقوم بتقييم ومتابعة الأنشطة المنفذة.	**٥٨٠.	أقل من ٠,٠١
م	عناصر بُعد مهارة حل المشكلات	معامل الاتساق الداخلي	المعنوية
١	أدرس الموضوع أو المشكلة دراسة عميقة ومتأنية.	**٨٣٨.	أقل من ٠,٠١
٢	أقضي الوقت المناسب بالتفكير قبل اتخاذ القرار.	**٨٣١.	أقل من ٠,٠١
٣	أقوم بتقييم القرار والاستفادة من النتائج المحققة.	**٨١٣.	أقل من ٠,٠١
٤	أقوم بتحديد وصياغة المشكلة التي تواجهني بدقة.	**٧٦٩.	أقل من ٠,٠١
٥	أأخذ قراري في الوقت المناسب.	**٧٥٥.	أقل من ٠,٠١
٦	أقوم بجمع البيانات والمعلومات وتحليلها قبل اتخاذ أي قرار.	**٧٤٨.	أقل من ٠,٠١

م	عناصر بُعد مهارة حل المشكلات	معامل الاتساق الداخلي	المعنوية
١	أحرص أن أكون قدوة، وأطبق على نفسي ما أتوقعه من الآخرين مهما كان صغيراً.	**٦٣٢.	أقل من ٠,٠١
٢	أتكلم كثيراً عن التوقعات المستقبلية، وكيف سنكون آنذاك.	**٦٥٣.	أقل من ٠,٠١
٣	أحفز من حولي لكي يطبقوا طرقاً جديدة إبداعية، ولا يجعلوا عملهم تقليدياً.	**٧٧١.	أقل من ٠,٠١
٤	أستطيع أن أجعل من حولي يشكلون فريقاً منسجماً متعاوناً.	**٦٣٦.	أقل من ٠,٠١
٥	أمدح الآخرين بوضوح وبعاطفة عندما يحققون انجازاً جيداً.	**٦٠٩.	أقل من ٠,٠١
٦	أرسم لمن حولي صورة ذهنية واضحة ومقنعة للمستقبل.	**٨٠٤.	أقل من ٠,٠١

م	عناصر بُعد مهارة التخطيط	معامل الاتساق الداخلي	المعنوية
١	أمتلك مهارات التخطيط ووضع الأهداف.	**٨١٧.	أقل من ٠,٠١
٢	لدي خطة استراتيجية واضحة للمستقبل.	**٨٠٩.	أقل من ٠,٠١
٣	أمتلك القدرة على تحديد أولويات الأهداف.	**٧٢٤.	أقل من ٠,٠١
٤	أسير وفق جدول زمني لتحقيق الأهداف.	**٨٨١.	أقل من ٠,٠١
٥	أضع أهداف طموحة ووفق امكانياتي المتاحة.	**٧٧١.	أقل من ٠,٠١
٦	أتابع خطتي في مراحلها المختلفة.	**٧٨٥.	أقل من ٠,٠١
م	عناصر المهارات الناعمة	معامل الاتساق الداخلي	المعنوية
١	مهارة التواصل	**٤٣٨.	أقل من ٠,٠١
٢	مهارة إدارة الوقت	**٦٩٧.	أقل من ٠,٠١
٣	مهارة حل المشكلات	**٦٦٥.	أقل من ٠,٠١
٤	مهارة القيادة	**٥٣٩.	أقل من ٠,٠١
٥	مهارة التخطيط	**٦٣٠.	أقل من ٠,٠١

** تشير إلي معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية ٠,٠١

أكدت نتائج الجدول السابق على صلاحية جميع العناصر الخاصة بالمهارات الناعمة وأبعادها وهي: التواصل، حل المشكلات، إدارة الوقت، القيادة، والتخطيط حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوى ٠,٠١