



أهمية المهارات الناعمة للطلبة المحترفين

د. محمود جدي¹

الملخص

يشهد عالم الشغل لمدة طويلة من الآن تغيرات هائلة؛ حيث يخسر الآلاف من الخريجين، وحملة الشواهد العليا تحديدا، فرص الحصول على وظيفة بسبب نقص في المهارات الناعمة. إن المهارات الصلبة وحدها غير كافية لجعل الحياة المهنية للشخص كاملة وناجحة ومُرضية. وفي وقتنا الحالي تبحث الشركات عن المرشحين الأذكياء والقادرين على تقديم أنفسهم جيدا. وبناء عليه، فإن المقاربة الإدماجية والمتداخلة للموضوع، هي توضيح أنه من الضروري بل من اللازم التحلي بالمهارات الناعمة لتتفوق على الآخرين في هذا الميدان.

تحاول هذه الورقة التركيز وتسليط الضوء على أهمية المهارات الناعمة في الرفع من قابلية التوظيف لدى الطلاب في المهن الحديثة.

الكلمات المفتاحية: المهارات الصلبة، المهارات الناعمة.

¹- أستاذ باحث، المدرسة العليا للتربية والتكوين، جامعة ابن زهر، أكادير، المغرب. Jdaymahmoud@gmail.com

Importance of Soft Skills for Professional Students

Mahmoud Jday

Abstract:

The professional world has undergone a tremendous change over a period of time. Thousands of graduates and post graduates are losing out in the market because of lack of soft skills. Having just hard skills is not enough today to make one's professional life complete, successful and satisfactory. At present, companies are looking for candidates who are smart and can present themselves well. Hence, an integrated and blended approach of subject know how with soft skills is necessary rather mandatory to be successful over others in the present arena. This paper tries to focus and highlight the importance of Soft Skills in making students employable for modern professions.

Key Words:- Soft Skills, Hard Skills

ترجمة مقال:

Importance of Soft Skills for Professional Students

Richa Sethi et al. International Journal of Recent Research Aspects ISSN: 2349-7688, Special Issue: Conscientious and Unimpeachable Technologies 2016, pp. 113-115

1- مقدمة

بناء على التغيير الجذري الذي يميز الاتجاه السائد في التعليم والتدريب، توجد اليوم فرص وخيارات جديدة متاحة للطلاب، لكن الحصول على وظيفة لائقة حالياً، أضحى أمراً صعب المنال؛ بسبب المنافسة الحادة في الحصول على الوظائف. لقد تغيرت وجهة نظر الناس تجاه المهارات الناعمة خلال العقد الماضي؛ ففي الماضي كان ضروريا امتلاك المهارات الصلبة، ثم تأتي المهارات الناعمة بعد ذلك كأمر "من الجيد امتلاكه". لقد تغير التصور الآن رأساً على عقب. ذلك أن الشركات تبحث في الوقت الحاضر عن المرشحين الذين يمتلكون بشكل ممتاز مهارات ناعمة مثل: مهارات التواصل، ومهارات العرض، ومهارات التفاوض، ومهارات الاستماع، ومهارات دينامية الجماعة، وعمل الفريق، ولغة الجسد، والثقة في الذات، ومهارات التعامل مع الآخرين على سبيل التمثيل لا الحصر. إن المهارات الناعمة تساعد الطلبة -من خلال تصورات قوية ومعرفة تطبيقية- على بناء وتطوير وإدارة الفرق. ومما لا شك فيه أنها تلعب دوراً هاماً جداً في رفع قابلية التشغيل لدى الطلبة.

في عالمنا المعاصر؛ حيث البقاء للأصلح هو المعيار، أصبح صقل مهارات الفرد أمراً حتمياً، والأهم من ذلك المهارات الناعمة للفرد. إن المهارات التقنية بدرجة كبيرة يمكن تعلمها وقياسها، لكن ذلك غير ممكن بالنسبة للمهارات الناعمة. إن المهارات الناعمة مصطلح يتعلق بالذكاء العاطفي للفرد (EQ). إنه قد يتعلق بالسمات الشخصية التي تعزز التفاعل داخل الوظيفة والأفاق المهنية.

2- تعريف

يرتبط مفهوم المهارات الناعمة غالباً بالذكاء العاطفي للشخص، إنها مجموع السمات الشخصية التي تميز علاقة الشخص بالآخرين. وتشمل الذكاء الاجتماعي، وقدرات التواصل، والمهارات اللغوية، والعادات الشخصية، ومشاعر التعاطف، وسمات القيادة. وهذه هي المهارات الأساسية التي يجب توفرها في كل مستوى من مستويات المنظمة. إن المهارات الناعمة تتعارض مع المهارات الصلبة، والتي يمكن قياسها بسهولة (مثل برامج المعرفة، أو المهارات الأساسية للسبابة).

ويعد الذكاء العاطفي داخل المهارات الناعمة جزءاً مهماً من مساهمة الفرد في نجاح منظمته. إن المنظمات التي تتعامل مع زبائنها وجهاً لوجه، تكون عموماً أكثر نجاحاً إذا قامت بتدريب موظفيها على توظيف مهاراتهم. إن تدريب الموظفين على العادات والسمات الشخصية؛ مثل الاعتمادية والضمير، يمكن أن يعود بالنفع على المنظمة. لهذا السبب أصبحت المهارات الناعمة هدفاً ومبتغى أرباب العمل، إضافة إلى المؤهلات الأساسية.

3- الحاجة إلى المهارات الناعمة

لقد تم الاعتراف مؤخراً بأهمية المهارات الناعمة من قبل الشركات. إن التقنيات والمهارات المرتبطة بالوظيفة، ضرورية، لكنها غير كافية حين يتعلق الأمر بالترقي في السلم الوظيفي. إن المهارات الناعمة تلعب دوراً هاماً في هذه الحقبة التجارية القوية، فالיום يوجد في المجتمع عدد كبير من الأكفاء الباحثين عن عمل، وقد أضحت المنافسة بينهم شرسة جداً من أجل الحصول على الوظائف والوظائف المستدامة (القارة). ومن أجل أن يحققوا التميز عن الآخرين، صاروا مجبرين على زيادة قيمة مضافة

إلى مهاراتهم الصلبة بواسطة المهارات الناعمة لتكتمل مؤهلاتهم المهنية. فحين يتوفر الشخص على مهارات شخصية جيدة، فمن الأكيد أنه سيكون قادرا على إثبات ذاته كشخص مميز من بين سائر الباحثين عن عمل.

وفيما يتعلق بإدراج المهارات الناعمة في الكليات، فقد لاحظ تاكر ويوست (Thacker and Yost 2002)، أن الطلبة يحتاجون التدريب من أجل أن يكونوا أعضاء فريق فاعلين. وغالبا ما يشكو المشغلون من أن الجيل الحالي من خريجي إدارة الأعمال، يفتقرون إلى المهارات الجيدة في قيادة فريق العمل. ووفقا لـ (Knell and Etal 2007) فإن المشغلين يريدون القوى العاملة المتسمة بالإبداعية ومهارات التواصل، وفهم الثقافات.

لقد أفاد المسح الوطني لمهارات أصحاب العمل 2014، أن المشغلين يعتبرون النقص في المهارات الناعمة بما فيها مهارات التواصل، وعمل الفريق، ومهارات التعامل مع العملاء، وجاهزية الرد، أمرا حاسما ومهما أكثر من المهارات الصلبة أو الفنية. إن ضعف المهارات الناعمة يخلق انطبعا سلبيا لدى المشغلين خلال مرحلة التوظيف، ويتم استبعاد عدد كبير من أصحاب الكفايات والمهارات الصلبة من الاختيار (Pauw and et al, 2006). إن الشخص الذي يتوفر على مهارات ناعمة، يمكنه تحويل المشاكل إلى فرص، والتصرف تجاه ما هو سلبي بطريقة بناءة أكثر.

4- ضرورة برنامج التدريب على المهارات الشخصية

لقد تم تسجيل النقص في المهارات الناعمة كأحد أسباب ضعف معدل قابلية التشغيل لدى الخريجين ذوي المهارة التقنية. وعلى الرغم من أنه صحيح القول بضرورة غرس المهارات الناعمة لدى الناشئة في البيت منذ سن مبكرة، فإن دور برامج التدريب على المهارات الناعمة في المدرسة والجامعة، لا يمكن تجاهله. إن برامج التدريب على المهارات الناعمة تهدف إلى نقل المهارات إلى التلاميذ والطلبة؛ ومن ذلك مهارة الحزم، ومهارات الاتصال، ومهارات التفاوض، ومهارة التعامل مع الآخرين، وتأصيلها والحفاظ عليها. إن المهارات الناعمة هي تلك القدرات المتأصلة في الفرد، والتي تخرج من كل شخص في مستوى معين. لكن إذا لم يتم استخدام تلك المهارات، أو كان الشخص المتحلي بها غير مدرك لوجودها وأهميتها، فإنه لن يتمكن أبدا من الاستفادة منها. إن الهدف من أي برنامج تدريبي للمهارات الناعمة هو إزاحة كل العوائق التي تحول دون توظيف الفرد لمهاراته. ذلك أن برنامج التدريب سيجعل الفرد واعيا بقدراته الخفية وصقلها من أجل التنمية الشاملة والنجاح الفردي. إن أي شخص يمكنه الاستفادة من هكذا نوع من البرامج بغض النظر عن المهارات التي ورثها.

5- دور برامج التدريب على المهارات الناعمة.

تلعب المهارات الناعمة دورا هاما في رفع قابلية التشغيل لدى الطلبة والحصول على مهام جديدة:

- تلعب المهارات دورا حاسما في الرفع من قابلية التشغيل لدى الطلبة؛ وذلك بجعلهم مرنين، منفتحين على التغيير، كاضمين الغيظ في العمل، محافظين على قدراتهم التنافسية عالميا.
- انها تمكن الطلبة من فهم وإدراك ذواتهم وأفضل الطرق للخروج من أية وضعية صعبة.
- إنها تمكن الطلبة من معالجة أية مواقف سلبية.
- إنها تجعل الطلبة يطورون مواقف بناء عليها يتم التأثير في أعضاء الفريق ودفعهم لبلوغ نجاحات عظيمة في حياتهم المهنية.

- إنها تدرب الطلبة على اتخاذ القرار في أوقات الأزمات.
- إنها تشجعهم على أن يصبحوا متخلفين في طريق النجاح الطويل المدى، كما تنمي أخلاقيات العمل، وثقافة المؤسسة لديهم.
- إنها تلقن الطالب منهجية تدبير الوقت، وإدارة الضغط، واحترام جميع المواعيد النهائية.
- إنها تزود الطلبة بمهارات العرض، وهي ضرورية في عالم الشركات اليوم.
- إنها تجعل الفرد يعمل وينتج بفعالية داخل فريق.
- إنها تطور مهارات التواصل بشقيه الكتابي والشفهي. وهما مهارتان أساسيتان لنجاح الفرد.
- تطور مهارات الاستماع الجيد؛ لأن الفرد لن يصبح متكلمًا جيدًا، ما لم يكن مستمعًا جيدًا.
- تطور الشخصية بشكل شامل، مع رؤية ناضجة للمستقبل للعمل بفعالية مهما كانت الظروف.
- تطور خططًا واسعة مرتبطة بالمسار المهني، وتقيّم سوق الشغل، وتحدد المنظمات من أجل الحصول على مكانة جيدة، وتحدد مسبقًا متطلبات الوظيفة، والمهارات المطلوبة فيها.

6- تنمية الشخصية في علاقة بالمهارات الناعمة

إن إعداد الطلبة يجب أن يبدأ بتقييم أولي في اللغة الانجليزية؛ وذلك بهدف تحديد مستوى كفاءتهم في استخدام هذه اللغة للتواصل الفعال بشقيه المكتوب والشفوي. إن الفكرة هنا، هي التأكد من أن المتقدم لوظيفة مدير، يجب أن يكون قادرًا على التعبير عن نفسه بشكل واضح، صحيح، وموجز. إن تنمية شخصية الطالب من خلال المهارات الناعمة، ينبغي إجراؤه في ثلاث وحدات:

- التواصل في مجال إدارة الأعمال.
- المهارات السلوكية.
- التدريب على المناقشة الجماعية، والمقابلة الشخصية.
- التواصل في مجال إدارة الأعمال: يغطي مجالات مثل مهارات التواصل، فصاحة الكلام، المناظرات، ألعاب اللغة، الوضعيات الحوارية، كتابة الحوارات، تحرير المقالات، تقديم العروض أمام مجموعات صغيرة أو كبيرة، التراسل في مجال الأعمال (فن البريد الإلكتروني، آداب الهاتف، كتابة التقارير، إعداد جداول الأعمال والمحاضر، والمذكرات والإشعارات...).
- المهارات السلوكية: ويشمل هذا اختبارات مثل:
 - اختبارات الاستعداد، واختبارات الشخصية، ومقترحات التحسين.
 - مهارات الفريق: بناء الفرق والقيادة، تطور الفرق نحو فرق عمل، دينامية الجماعة، بروز القيادة وتدريب النزاع.
- إدارة الوقت: تحديد الأولويات، جرد الأهداف، إدارة الوقت بفعالية، مهارات الاتصال الشخصي، مفاهيم القيادة، أنماط القيادة، استلهامات من القادة العظماء.

■ التدريب على المناقشة الجماعية والمقابلة الشخصية. قبل أن يواجه الطلبة المقابلة النهائية، يخضعون لتدريب على شكل محاكاة للاختبار النهائي. ويكون في المناقشة الجماعية والمقابلة الشخصية؛ وذلك بهدف الحصول على الخبرة. ويزودون بملاحظات وتوجيهات حتى يفهموا واقع توقعات الصناعة.

7- أساليب التدريس

تشمل أساليب التدريس المحاضرات، ولعب الأدوار، والمناقشات الجماعية، والمقابلات الشخصية، والاختبارات القصيرة، والمحاكاة والمشاريع، وجلسات مشاركة أخرى. إن التركيز هنا يكون على التعلم من خلال التطبيق؛ وذلك يعود إلى أن طريقة التدريب تعتمد بشكل كبير على التجربة والتفاعل. ويتلقى الطلبة المهارات والصفات بشكل تدريجي خلال مدة التدريب.

8- خاتمة

إن المهارات الناعمة ضرورية جدا لتعزيز قابلية التوظيف. لقد أصبح لزاما تنمية المهارات الناعمة لدى الطلبة من أجل إعدادهم لتلبية حاجيات سوق الشغل الحالية. على صعيد الجامعة يعد دمج هذه المهارات في المناهج الدراسية استثمارا منتجا. وهذا بالتأكيد سيساعد على تعزيز قابلية التوظيف، وسيجعلهم قادرين على تنفيذ المهام التي تتطلب منهم بكفاءة وفعالية في أية مؤسسة شغل بعد أن يتم انتقاؤهم. إن القدرات الأكاديمية غير كافية وحدها، ما هو ضروري يتجاوز المعرفة الأكاديمية إلى المهارات الناعمة؛ بما في ذلك مهارات الاتصال، والمهارات الجماعية، ومهارات التفاوض، ومهارات حل المشكلات. يقال بحق: "إنك بحاجة إلى التصنيف بكتا يدك لتحصل على نتائج أفضل".

9. REFERENCES

- [1]. Audibert,G. and James,M The softer side:Advisor today 2002,97
- [2]. Hewitt Sean(2008) "9 soft skills for success",www.askmen.com
- [3]. Martin carole (2008) "how to stand out from a crowd of candidates",www.career_intelligence.com
- [4]. Thacker A Rebecca and Yost A Christine(2002),"Training Students to become effective workplace team leaders"Team Performance Management,Vol.8,No3/4,pp.89-94
- [5]. Tobin P(2006),Managing Ourselves-Leading Others".ICEL2006,Inspiring Leadership: Experiential learning and leadership development.Vol.2,pp36-42
- [6]. Dr. Shikha Seetha ,"Necessity of Soft Skills Training for students and professionals", International Association of Scientific Innovation and Research (IASIR). ISSN 2279- 0020. [7]. B. Balaji Reddy, M.M. Gopi, A.J.R. Sunethri, "The importance of Soft Skills for modern day Professions". Vol. 2, Issue 5, May2013, ISSN No 2277-8179