

فعالية برنامج تدريبي مقترح في التربية الأسرية قائم على المشروعات متناهية الصغر في تنمية المهارات الناعمة لدى خريجي الجامعة في ضوء متطلبات سوق العمل

إعداد

د/ إيمان محمد أحمد رشوان

أستاذ المناهج وطرق تدريس الاقتصاد المنزلي المساعد

كلية التربية – جامعة سوهاج

ملخص البحث:

استهدف البحث الحالي تعرف فعالية برنامج تدريبي مقترح في التربية الأسرية قائم على المشروعات متناهية الصغر في تنمية المهارات الناعمة لدى خريجي الجامعة في ضوء متطلبات سوق العمل، استخدم المنهج التجريبي ذو التصميم شبه التجريبي للمجموعة الواحدة وكان قوامها (٢٦) خريج من كليات جامعة سوهاج، وقد استخدم البحث الحالي مقياس المهارات الناعمة. وأسفرت النتائج عن وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطى درجات مجموعة البحث فى التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس المهارات الناعمة لصالح التطبيق البعدي، وقد أوصى البحث باهتمام المتخصصين في مجال المناهج وطرق تدريس التربية الأسرية باستخدام التعلم القائم على المشروعات في تدريس التربية الأسرية في جميع مراحل التعليم؛ للاستفادة من مميزاته المتعددة والمتنوعة، والاهتمام بإعداد أنشطة جامعية في التربية الأسرية من شأنها تنمية المهارات الناعمة لدى طلاب الجامعة لتنماشى مع متطلبات سوق العمل، وكذلك تضمين مناهج التربية الأسرية بالمرحلة الجامعية بموضوعات عن المشروعات متناهية الصغر لمساعدة الطلاب إيجاد فرص عمل في ضوء قدراتهم وإمكاناتهم.

الكلمات المفتاحية: التربية الأسرية، المشروعات متناهية الصغر، المهارات الناعمة، متطلبات سوق العمل.

The effectiveness of a suggested program in home economics based on micro enterprises in developing some soft skills of tertiary students as required by the labor market

BY

Dr. Eman Mohamed Ahmed Rashwan
Assistant professor of Home Economics
Faculty of Education-Sohag University

ABSTRACT

The current study aimed at investigating the effectiveness of a suggested program in home economics based on micro enterprises in developing some soft skills of tertiary students as required by the labor market. The study employed the quasi experimental one group design with prepost testing procedures. An inventory was used in assessing students' mastery of requisite soft skills. Results of the study indicated that there was a statistically significant difference ($P=. 01$) between mean scores of the study participants on the pre-post assessments of their soft skills, favoring post-assessment results. Consequently, the current study recommended that project-based learning be used in teaching home economics at different educational levels due to its inherent advantages. Due attention should be paid to enhancing soft skills of tertiary students to help them cope with the requirements of the labor market. Embodiment of varied topics on micro enterprises in the content home economics courses and training students in these was also recommended.

Keywords: Home economics, Micro Enterprises, Soft Skills, Labor market requirements

مقدمة:

تعدُّ مرحلةُ الشباب أزهى مراحل العمر؛ حيث يتمنُّ فيها الفردُ بكامل قوته وجهده المتميز؛ لذا فهو يستطيع إنجاز أعماله في فترة قصيرة لقوة بنيانه وحماسه المستمر لتحقيق الهدف الذي ينشده. ومن الملاحظ على الشباب في هذه الحقبة الزمنية الميل للأعمال الحرة التي يستطيع من خلالها تحقيق ذاته دون التقيد بالروتين الذي يفرضه العمل الرسمي.

ويختلفُ خريجو الجامعة حاليًا عن سابقهم، وذلك لقلّة فرص العمل المتاحة لهم، فمن يتوانى عن إعداد ذاته لمواكبة متطلبات سوق العمل لن يجد فرصة عمل تساعده على تحقيق ذاته وكسب قوت يومه، ولا يأتي ذلك إلا من خلال صقل ذاته لمواجهة تحديات هذا القرن.

ويمثّل الشبابُ شريحةً كبيرةً من المجتمع؛ ومنهم ذوو المؤهلات المتوسطة وذوو المؤهلات العليا، وعلى الرغم من ارتفاع مستوى تعليمهم، إلا أن عائد هذا التعليم يتراجع في سوق العمل نظرًا للتحديات التي يواجهها الشباب عند الانتقال من الدراسة إلى العمل، فما يتم دراسته بعيدًا تمامًا عن متطلبات سوق العمل.

وتشير بربري (٢٠١٣، ٢٧٨) إلى أن احتمال حصول الشباب على وظائف في القطاع المنظم سواء القطاع العام أو الخاص ضعيفٌ؛ مما يضطرهم إلى قبول وظائف لا تتناسب مع إمكانياتهم أو النخلي تمامًا عن فكرة المشاركة في سوق العمل، وبذلك تهدر الاستفادة من تلك القوى البشرية في تنمية المجتمع وتقدمه. ويؤكد كامل (٢٠١٥، ١٥٤) على أن التدريب الخاطئ للخريجين قد يتأثر بنتائج أصحاب الأعمال، ويجدون صعوبة في المهارات المناسبة، ومن ثمّ تزداد الحاجة إلى الأيدي العاملة الأجنبية التي تضخمت أحجامها في السوق المصرية مما أدى إلى تضخم البطالة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية أن نصف الشباب العامل تقريبًا (٤٨%) يشغلون وظائف لا تتناسب مع تحصيلهم العلمي، علمًا بأن أغليبيتهم الساحقة لم ينالوا تعليمًا كافيًا، ويرجع ذلك لعدم التوافق بين التعليم والوظائف؛ حيث يكون خريجو الجامعات غير مجهزين بالمهارات والمعرفة لتحضيرهم للعمل في اختصاصهم مما ينتج

عنه ثمة هوة واسعة بين ما تعلمه هذه المؤسسات والمهارات الضرورية في سوق العمل (عبد الغفار، ٢٠١٦، ٥).

وقد أوصت نتائج دراسة مرتجي (٢٠١٣) بضرورة تحقيق التواصل بين قطاعي التعليم العالي والتشغيل فيما يخص المهارات والقدرات الواجب توافرها في الخريجين والتنسيق من أجل تدريبهم بما يحقق الأهداف المشتركة لكليهما.

وأوصت نتائج دراسة الزهراني (٢٠١٢) بضرورة قيام الجهات المختصة بشئون المشروعات بالتوسع في توجيه وتقديم معلومات كافية عن مشاريعها والدعاية والإعلان لحجم النشاطات، وتوعية الخريجين بأهمية العمل بالمشروعات الصغيرة.

وقد أوضح الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر، أن معدل البطالة ارتفع إلى ٩.٦ في المائة في الربع الثاني من العام بسبب جائحة فيروس "كورونا"، مقارنة مع ٧.٥ في المائة قبل عام. ويعزى ذلك إلى تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد، واتخاذ الحكومة الإجراءات الاحترازية، من تعليق المدارس وغلق المحلات جزئياً وحظر المواصلات خلال ساعات الليل (الشرق الأوسط، ٢٠٢٠).

وفي ظل التحديات التي يعيشها العالم الآن والتي انعكست بدورها على المجتمع، والمتمثلة في تحدي التقدم التكنولوجي الذي انعكس على هيكله العمالة في العالم بصفة عامة وفي مصر بصفة خاصة؛ حيث تقلص عدد العاملين واقتصر على الأفراد الذين يمتلكون المهارات التي تعد متطلباً رئيساً لسوق العمل؛ فبعض المهارات مرتبطة أكثر من غيرها بالتغيرات الاقتصادية والتقنية الجارية؛ لذا ظهرت وظائف جديدة مثل تلك المرتبطة بالذكاء الاصطناعي وعلوم البيانات وتحليلاتها، في حين تراجعت وظائف أخرى.

ويحتاج أصحاب الأعمال الحرة إلى التدريب على استخدامات الإنترنت لكي يتمكنوا من عملية البيع عبر متاجر الويب باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي (Räisänen; Tuovinen, 2020, 65). وهذا ما أشارت إليه دراسة موهنتي وميشرا (Mohanty ; Mishra, 2020) بضرورة تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المشروعات متناهية الصغر لما تحققه من دور فاعل في عملية التسويق. وهذا ما أكدته

دراسة الحارثي وإسلام (Alharthi; Islam, 2020) التي أظهرت الدور الفاعل لاستخدام الهواتف المحمولة في تسهيل المعاملات في المشروعات متناهية الصغر. ويذكر كريستينا وإنجا وإيلينا وجيفجينيس (Kristina; Inga; Elena; Jevgenijs, 2017) أنه مع التحول العالمي في الاقتصاد يستمر الطلب على المتخصصين المدربين تدريباً متميزاً والذين يمتلكون معارف في فروع مختلفة من تخصصاتهم ويطورون مهاراتهم بما يتماشى مع متطلبات السوق.

ويشير مجموعة باحثين من جامعة أوكسفورد إلى أن تقنيات المعلومات والاتصالات أثرت سلباً على عدد الوظائف في سوق العمل إلا أن هذا التأثير مؤقت، وعلى الموظف أن يعدل مهاراته ومواهبه ليواكب متطلبات واحتياجات سوق العمل؛ لذا يُفرض على الموظفين ضرورة اكتساب مجموعة من المهارات الجديدة بشكل مستمر وسريع، حيث رأوا أن ما يسمى بالمهارات الناعمة هي إحدى الأمور الأساسية، وجاءت مهارات حل المشكلات ومهارات الاتصال وصنع القرار من بين المهارات الأكثر أهمية لسوق العمل (صدى الموارد البشرية، ٢٠١٨، ١٢، ٢٨).

وتوصي دراسة عبد الواحد (٢٠١٦) بتفعيل دور الإدارات العامة لتنمية الموارد البشرية لتحديد المهارات اللازمة لكل وظيفة والعمل على إكساب الخريجين لتلك المهارات، كما توصي بتواصل الخريجين والراغبين في الحصول على فرصة عمل مع من يشغرون الوظائف المماثلة لاكتساب الخبرات والتعرف على المهارات اللازمة.

ويشير جوهان (John, 2015, 110- 111) إلى ضرورة تسويق الفرد لذاته من خلال استغلاله للمهارات التي يمتلكها وذلك لحصوله على فرصة عمل وسط منافسيه. ويرى أصحاب الأعمال أن المهارات الناعمة هي أبرز المهارات التي ينبغي تنميتها لدى الأفراد كي يتمكنوا من الحفاظ على وظائفهم المستقبلية. وتشمل المهارات الناعمة قدرات اجتماعية منها التواصل، والتفاوض، والقدرة على تشكيل فريق، وحل المشكلات، والتوافق مع الآخرين، وإدارة الأزمات، وإدارة الوقت.

ويشير سيماتي (Cimatti, 2016, 112) إلى أن أصحاب الأعمال يبحثون دائماً عن القادة الذين يمكنهم العمل كجزء من فريق العمل ويتواصلون بفعالية مع موظفيهم.

ويوضح هوتمان (Hüttmann, 2016, 13) أن الأفراد الذين يتمتعون بمهارات ناعمة يسهل عليهم اتخاذ قرارات صائبة في حياتهم وفي مجال عملهم.

وتشير أبو سته (٢٠١٧) إلى أن المهارات الناعمة مهارات ليست مستحيلة ولا صعبة في التعلم، وهي فقط تتطلب وعياً من مصممي سياسات وأهداف ومناهج التعليم في مدارسنا وجامعاتنا، وتتطلب إدراكاً لأهميتها القصوى لرفع كفاءة الخريج المصري وإعطائه القدرة على المنافسة، وبالتالي رفع الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات. فكثير من تلك المهارات يتم الاهتمام بها في كثير من الجامعات الخاصة والتي في النهاية لا تخدم أكثر من ٥% من الطلبة في مصر، والاهتمام بتلك المهارات وغيرها من المهارات الناعمة، هو أهم ما يميز خريجي تلك الجامعات، والذين ليسوا بالضرورة من أفضل الخريجين في مجالاتهم من الناحية الفنية ولا الأكفأ أكاديمياً، ولكن مثل هذه المهارات هي ما تميزهم وتسليحهم بأدوات لا غنى عنها في سوق العمل.

وقد أوضحت دراسة الدسيماني (٢٠١٨) الأهمية والطلب المتزايد لدمج المهارات الناعمة في التعليم بالمملكة العربية السعودية تماشيًا مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ والاحتياجات الاقتصادية المحلية والعالمية، وذلك من خلال إثراء مهارات الطالب في مجال مهارات المستقبل أثناء دراسته الجامعية، للانتقال السلس من الجامعة إلى سوق العمل.

وأوصت دراسة حجاج (٢٠١٤) بأنه يجب على الباحثين عن عمل وخصوصاً في مجال الوظائف الإدارية أن يعملوا على تطوير خبراتهم ومهاراتهم الناعمة وصقلها واكتساب المهارات المفقودة لديهم؛ حيث إن الوظائف الإدارية لا يكون التركيز فيها على التخصص الجامعي، كما أن البحث عن فرصة عمل يتطلب البحث المستمر وعدم الرضوخ في حالة عدم الاستجابة أو الفشل في المقابلة بل يجب على الإنسان أن يتعلم من هذه الخبرات بحيث لا يكرر الأخطاء التي وقع فيها من قبل.

كما أوصت دراسة شبير (٢٠١٦) بتضمين المهارات الناعمة ضمن المناهج الدراسية من قبل متخذي القرار، مع ضرورة أن يُولى الطلاب اهتماماً أكبر في تنمية المهارات الناعمة لديهم؛ بما يعزز من توجههم نحو العمل الريادي.

وقد أوصت دراسة قويدر (٢٠١٧) بضرورة تعزيز وتأهيل العاملين على المهارات الناعمة بما يحقق أعلى مستوى لجودة الخدمات والأداء، وذلك لأن المنافسة والاستدامة في عالم اليوم تقوم على المهارة والمعرفة والمعلوماتية.

كما أوصت دراسة البطش (٢٠١٩) بأهمية توظيف المهارات الناعمة في المواقف الحياتية المختلفة لإكساب الإنسان مهارات التعامل في كافة المجالات المختلفة.

وتشير دراسة ماجد، وليمينج، وتونج، وريحانة (Majid, Liming, Tong, Raihana, 2012; Klipper, 2015) إلى أنه توجد ١٤ مهارة ناعمة ضرورية للتوظيف لمناصب مديري التسويق و مندوبي المبيعات ومستشاري التأمين ويجب تلميتها لديهم وهي: مهارات التواصل، والقيادة، والإقناع، والتفاوض، وفض النزاعات، وإدارة الوقت، وحل المشكلات، والعمل الجماعي، والإبداع في حل المشكلات، والتفكير الاستراتيجي، والفعالية الشخصية، والرغبة في التعلم، موقف العمل الإيجابي، والشغف بالعمل.

وترجع أهمية تنمية المهارات الناعمة كمتطلب ضروري لتوظيف الشباب في مختلف مجالات سوق العمل لمواجهة تحديات العصر الحالي ككمال للمهارات الصلبة المتمثلة في المهارات التقنية التي لم تعد كافية لمواجهة التغير المستمر لسد متطلبات سوق العمل. وقد ساهمت الحكومة في مساعدة الشباب على إقامة مشروعات صغيرة و متناهية الصغر لسد متطلبات سوق العمل من خلال مشروع "دعم المشروعات متناهية الصغر" الذي يهدف إلى تعزيز النمو الاقتصادي، وتوفير فرص عمل عن طريق تقديم تسهيلات مالية للمشروعات متناهية الصغر المستحقة له (مشروع دعم المشروعات متناهية الصغر، ٢٠١٥، ٢). وقد أشار جمال الدين (٢٠١٨، ١٩) إلى زيادة الاستثمارات وفرص التوظيف من خلال التمويل والدعم النقدي، كما أشار إلى أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة ستمثل ٩٠% من الاقتصاد المصري بحلول عام ٢٠٢٠.

وتشير غبور (٢٠١٩، ٢) إلى أن التوجه نحو تلك المشروعات بمثابة قضية قومية جدية باهتمام جميع القطاعات، كما تحتل مكانة مهمة في خطة تشغيل البشرية العاملة في سوق العمل.

وتعد المشروعات الحل الأمثل لمساعدة الشباب على تحقيق أهدافهم، وذلك من خلال اختيارهم للمشروعات التي تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم. ويمكن تحقيق ذلك من خلال التعلم القائم على المشروعات الذي يركز على التعلم المتمحور حول المتعلم عن طريق إجراء المشاريع التعليمية، وهي طريقة تسمح للمتدرب بتنفيذ المشروع بشكل مستقل أو من خلال العمل في مجموعات تعاونية صغيرة.

ويمثل التعليم بواسطة المشروع أهم الأساليب التعليمية والتربوية؛ حيث يركز على التجريب، ويفضل هذا الأسلوب التعليمي عن غيره؛ حيث إنه يعمل على تحفيز المتعلمين ودفعهم إلى العمل الجماعي بهدف الإنتاج، كما أنه ينمي لدى المتعلمين تحمل مسؤولية تنفيذ المشروع (روبرت، ٢٠١٠، ١١٠، ١١٢).

ويضيف الصباغ (٢٠١٥، ٣٢٣) أن الدراسات التربوية أكدت فعالية التعلم القائم على المشروعات في تنمية مهارات اتخاذ القرار، ومهارات حل المشكلات، ومهارات الاتصال، ومهارات العمل التعاوني، ومهارات العمل المهني، ومهارات إتقان المنتجات وتسويقها، وتهيئة المتعلم لسوق العمل لمساعدته على الالتحاق بمهنة تضمن له دخل مناسب.

وتتيح مجالات التربية الأسرية/ الاقتصاد المنزلي فرصاً غنية لاكتساب مهارات إنتاجية متعددة، يمكنها إتاحة الفرصة أمام الخريجين للحصول على فرص عمل تناسب إمكاناتهم، وذلك من خلال اكتسابهم المعارف والمهارات التي تؤهلهم لذلك.

ونشير علي (٢٠٠٨، ١٩٢) إلى أن مقرر التربية الأسرية الذي تقوم المعلمة بتدريسه يساعد التلميذات على المشاركة الإيجابية في الحياة الأسرية الحالية والمستقبلية، كما أنه يزود التلميذات بمهارات تصلح لممارسة بعض المهن والحرف لتوسيع مجالات الكسب في الحياة بما يسهم في تحسين حياتهن المستقبلية فيما بعد.

وانطلاقاً مما سبق، وفي ضوء الاتجاهات العالمية والمحلية بتشجيع الخريجين على العمل الحر والاعتماد على ذاتهم في صقل وتنمية مهاراتهم للحصول على فرص عمل مناسبة، فإن البحث الحالي يعد محاولة للتأكيد على تلك الاتجاهات.

الإحساس بمشكلة البحث وتحديدها:

يعاني الشباب في هذه الأيام من مشكلة عدم وضوح الهدف والرؤية لديه عندما يقبل على سوق العمل عند إنهاء دراسته الجامعية، كما يعاني من عدم وجود التوجيه المجتمعي المناسب له إلى جانب غياب التأهيل الصحيح له حتى يكون قادرًا على اقتحام سوق العمل بقطاعاته المختلفة والمتنوعة بدون حواجز أو عقبات (مشعل، ٢٠١٨).

وتشير بخيت (٢٠١١، ١٤) إلى أن التعليم الجامعي هو الذي يلبي حاجة المجتمع من الأفراد ذوي الكفاءات التخصصية المناسبة، والمزودين بشتى المهارات المعرفية والحياتية التي تؤهلهم لأن يؤدوا وظائفهم بدرجة عالية من الكفاءة والمسئولية.

لكن أرجعت نتائج دراسة كيطان والصفار وحسين (٢٠١٤) إشكالية العلاقة بين سوق العمل ومخرجات التعليم إلى أسباب عدة منها تخريج أعداد كبيرة من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى. فقد لوحظ التزايد المستمر في مخرجات التعليم مقابل محدودية نمو فرص العمل التشغيلية في بيئة العمل، بالإضافة إلى ضعف كفاءة وتأهيل مخرجات التعليم مقابل نمو وتطور مستوى ونوعية المهارات والخبرات المطلوبة في بيئة العمل، وتزايد حاجة العمل المعاصر على معيار الكفاءة والمهارة والإبداع في التوظيف.

وكشفت نتائج دراسة الزعنون وأشيته (٢٠١١) أن السبب وراء ارتفاع ظاهرة بطالة خريجي الجامعات هو مشكلات تتعلق بالمناهج التعليمية التي لا تتماشى مع متطلبات سوق العمل مما يؤدي إلى تخريج أعداد كبيرة من الشباب الذين يواجهون مشكلات تتمثل في عدم قدرتهم على الحصول على عمل يتناسب مع نوع التأهيل والتدريب الذي تلقوه خلال مرحلة الدراسة الجامعية.

وقد أشار عبد العزيز (٢٠١٧) إلى إعادة النظر في سياسة القبول بالجامعة من حيث التركيز على التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.

كما أشار الغيطاني (٢٠١٦، ٢٦، ٢٨) إلى محدودية مهارات العنصر البشري حيث يفتقد أصحاب المشاريع - من الشباب- المهارات اللازمة للتوسع في مشروعاتهم حيث إن أغلبهم ليس لديهم الاستعداد الكافي لتحمل المخاطر لافتقاده إدارة الأزمات، بالإضافة

إلى افتقار هذه المشاريع لقنوات التسويق لأنها تعتمد على الاتصالات الشخصية مع التجار والموردين.

وكشفت نتائج دراسة العبد الله والهلابي (٢٠١٥) عن أن كل صاحب عمل أظهر بأن جميع المهارات الناعمة هي مهمة، ولكن المهارات التي تتعلق بالأخلاق تحتل مرتبة عالية بالنسبة للمهارات الأخرى، في حين أظهر الطلاب اهتماماً كبيراً باللغة الإنجليزية وكتابة التقارير.

وقد قامت الباحثة باستطلاع آراء أصحاب الأعمال حول مستوى خريجي الجامعات في الأعمال التي توكل إليهم، ومدى امتلاكهم للمهارات التي تؤهلهم للعمل في المناحي المختلفة، وأظهرت نتائج الاستطلاع ضعف مستوى خريجي الجامعات في الجانب العملي والتسويقي، وأرجع أصحاب الأعمال ذلك إلى اقتصر المناهج على النواحي النظرية والافتقار إلى الجوانب العملية وكان لهذا مردوده على مستوى الخريج.

كما أجرت الباحثة مقابلات مع بعض الشباب خريجي الجامعات من كليات متنوعة والذين لم يحصلوا على فرص عمل، ومناقشتهم حول الصعوبات التي تواجههم في الحصول على فرصة عمل، واتضح من الحوار معهم تعرّضهم في الحصول على فرص عمل نتيجة افتقارهم مهارات التواصل الفعال أثناء تعاملهم مع الآخرين، وعدم تقديرهم لقيمة الوقت؛ فهم لا يجيدون إدارته بالكيفية التي تؤهلهم لإنجاز أي عمل في الوقت المناسب نتيجة عدم تدريبهم على كيفية إدارة الوقت، بالإضافة إلى عدم درايتهم بكيفية التعامل مع الأزمات التي تواجههم ويصعب عليهم العمل تحت ضغط، وقد يرجع ذلك لعدم توقعهم لحدوث تلك الأزمات، وكيفية اتخاذ القرار السليم لحلها، ومن ثم فهم في حاجة إلى مواجهة المشكلات التي تعترضهم، وهذا ما يمكن أن تحققه لهم المهارات الناعمة؛ حيث تعد من أهم مهارات ومتطلبات القرن الحادي والعشرين؛ ولتحقيق هذا الهدف يتطلب تدريبهم على تلك المهارات لتيسر لهم الحصول على فرصة عمل تتناسب مع إمكانياتهم.

وتعد التربية الأسرية إحدى المقررات التي قد تسهم في تقديم المساعدة لتعليمها لتضمن مجالاتها المختلفة بمهارات حياتية/ ناعمة تعينهم على تدبير أمورهم الشخصية

والعملية بكفاءة؛ حيث إنها تساعدهم على تجاوز العقبات التي تواجههم في حياتهم الشخصية والمهنية.

ونشير بودردابن (٢٠٢٠، ٢٢٥) إلى أنه من دواعي تعليم الأفراد تلك المهارات تغير متطلبات سوق العمل وحاجته إلى أفراد مؤهلين بالعديد من المهارات التي تفتح أمامهم آفاق جديدة للعمل.

وقد أشار العدوان وعباس (٢٠١٧، ٣) إلى أن هناك ارتباطاً كبيراً ما بين المهارات الناعمة والكفاءات السلوكية، كما أن المهارات الناعمة تطلق على المهارات الشخصية، وهي تشمل الكثير من المهارات مثل اتخاذ القرار الصائب والقدرة على العمل بروح الفريق، وإدارة الوقت، والتواصل، والقيادة، وإدارة الأزمات، والتفكير النقدي، والسمات المتعلقة بالشخصية؛ إلا أن الكثير من المنظمات تعتمد على التركيز على المهارات الأكاديمية والمهنية؛ متناسية للمهارات الناعمة؛ إذ تعد المهارات الناعمة أمراً أساسياً لإنجاح أهداف وغايات المنظمة.

ويمكن تحقيق غاية تلك المنظمات من خلال محتوى مقرر التربية الأسرية الذي يسهم في تنمية تلك المهارات؛ حيث إن طبيعة المقرر تسير سياسة التطوير القائمة حالياً بالمجتمع المصري وتوجه الأفراد نحو المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية المستهدفة، والتغلب على مشكلة البطالة.

وقد أكدت العديد من الدراسات فعالية المشروعات الصغيرة في توفير فرص عمل للخريجين، والتقليل من نسبة البطالة ومنها: دراسة علي (٢٠٠٧)؛ ودراسة عمر (٢٠٠٨)؛ ودراسة الزهراني (٢٠١٢)؛ ودراسة الحلبي (٢٠١٧)؛ ودراسة مزيد (٢٠١٨)؛ ودراسة غبور (٢٠١٩).

وعلى الرغم من أهمية المشروعات الصغيرة التي أوضحتها الدراسات السابقة، إلا أنه لا توجد دراسة في مجال الاقتصاد المنزلي/ التربية الأسرية تناولت المشروعات متناهية الصغر على الرغم من أن أهميتها لا تقل عن أهمية المشروعات الصغيرة؛ حيث تناولت الدراسات السابقة المشروعات الصغيرة كمتغير تابع من خلال تنمية مهارات إدارة تلك المشروعات، وفي حدود علم الباحثة لم تتناول أي من الدراسات السابقة فعالية

المشروعات متناهية الصغر في تنمية المهارات الناعمة اللازمة للخريجين للحصول على فرص عمل مناسبة.

وفي ضوء ما سبق، يتضح أهمية تنمية المهارات الناعمة لدى الشباب لتؤهلهم لمتطلبات سوق العمل، وهذا ما أشارت إليه نتائج استطلاع آراء أصحاب الأعمال، وكذلك نتائج مقابلة الباحثة مع بعض الخريجين التي أوضحت افتقادهم لتلك المهارات؛ لذا يسعى البحث الحالي إلى تنمية تلك المهارات من خلال برنامج في التربية الأسرية قائم على المشروعات متناهية الصغر قد يساهم في تنمية تلك المهارات لمساعدة الشباب في الحصول على فرص عمل لكسب قوت يومهم.

أسئلة البحث:

حاول البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما المهارات الناعمة المناسبة لسد احتياجات الخريجين في ضوء متطلبات سوق العمل؟
٢. ما التصور المقترح لبرنامج تدريبي قائم على المشروعات متناهية الصغر يهدف إلى تنمية المهارات الناعمة لدى الخريجين؟
٣. ما فعالية برنامج تدريبي في التربية الأسرية قائم على المشروعات المتناهية الصغر في تنمية المهارات الناعمة لدى الخريجين في ضوء متطلبات سوق العمل؟

فروض البحث:

حاول البحث الحالي اختبار صحة الفروض التالية:

١. يمكن تحديد قائمة بالمهارات الناعمة التي يحتاجها الخريجون مجموعة البحث في ضوء متطلبات سوق العمل.
٢. يمكن تصميم برنامج تدريبي قائم على المشروعات متناهية الصغر لتنمية المهارات الناعمة لدى خريجي جامعة سوهاج (مجموعة البحث).
٣. يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات الخريجين مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس المهارات الناعمة لصالح التطبيق البعدي.

أهمية البحث :

اكتسب البحث الحالي أهميته من وجوه عدة أهمها:

١. قد توجه نتائج هذا البحث المسؤولين في وزارة التعليم العالي بتضمين المهارات الناعمة داخل المناهج الدراسية لتلبية حاجة سوق العمل.
٢. قد توجه نتائج هذا البحث المسؤولين في الجامعات بافتتاح برامج خاصة يتطلبها سوق العمل.
٣. مساعدة الباحثين في المناهج وطرق تدريس الاقتصاد المنزلي/ التربية الأسرية لاستخدام مداخل ونماذج تدريسية لتنمية المهارات الناعمة لدى العاملين في القطاعين العام والخاص.
٤. قد توجه نتائج هذا البحث خريجي الجامعات بزيادة وعيهم بأهمية امتلاكهم للمهارات الناعمة لمساعدتهم على إيجاد فرص عمل.

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى:

١. تصميم برنامج تدريبي في التربية الأسرية لتنمية المهارات الناعمة لدى الخريجين في ضوء متطلبات سوق العمل.
٢. تعرف فعالية برنامج تدريبي في التربية الأسرية قائم على المشروعات متناهية الصغر لتنمية المهارات الناعمة لدى خريجي الجامعة في ضوء متطلبات سوق العمل.

مصطلحات البحث:

١- المشروعات متناهية الصغر: Micro Enterprises

تعريف البنك المركزي المصري (٢٠٢٠، ٥٧) للمشروعات متناهية الصغر بأنه "كل مشروع يقل حجم أعماله السنوي عن مليون جنيه، أو كل مشروع حديث التأسيس يقل رأس ماله المدفوع أو رأس المال المستثمر بحسب الأحوال عن ٥٠ ألف جنيه"، وتتبنى الباحثة هذا التعريف.

٢- المهارات الناعمة: Soft Skills

يقصد بالمهارات الناعمة في البحث الحالي بأنه المهارات التي يكتسبها الخريج من خلال دراسته لبرنامج في التربية الأسرية قائم على المشروعات متناهية الصغر والمتمثلة في (الاتصال والتواصل، والعمل ضمن فريق، وإدارة الوقت، وإدارة الأزمات، وتسويق الذات، والإقناع، والتفاوض) والتي تساعده في الحصول على فرصة عمل يحتاجها سوق العمل، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها في المقياس الذي أعد لذلك.

٣- متطلبات سوق العمل: Labor market requirements

يقصد بمتطلبات سوق العمل في البحث الحالي بأنها الاحتياجات الفعلية من خريجي الجامعة المؤهل والمدرّب والقادر على تلبية قطاعات العمل باستغلاله للمهارات الناعمة المكتسبة، وقدرة سوق العمل على استيعابه.

حدود البحث:

النزّم البحث الحالي بالحدود التالية:

١- تمثّلت عينة البحث الحالي في مجموعة من الخريجين من كليات (الآداب، والتجارة، والدراسات الإسلامية) بمحافظة سوهاج، واقتصرت عينة البحث على هذه الكليات لأنها كليات نظرية وخريجها يصعب عليهم إيجاد فرص عمل في مجال تخصصاتهم.

٢- تم تطبيق البرنامج خلال شهري يناير وفبراير ٢٠٢٠/٢٠٢١ م.

٣- بعض المهارات الناعمة (التواصل والاتصال- العمل ضمن فريق- إدارة الوقت - إدارة الأزمات- تسويق الذات- الإقناع- التفاوض).

منهج البحث:

استخدم البحث الحالي المنهج التجريبي ذا تصميم شبه تجريبي لمجموعة واحدة للتعرف على فعالية برنامج تدريبي في التربية الأسرية قائم على المشروعات المتناهية الصغر في تنمية المهارات الناعمة لدى خريجي جامعة سوهاج في ضوء متطلبات سوق العمل.

متغيرات البحث:

تضمن البحث الحالي المتغيرات التالية:

- ١- المتغير المستقل وهو: برنامج تدريبي في التربية الأسرية قائم على المشروعات المتناهية الصغر.
- ٢- المتغير التابع وهو: المهارات الناعمة.

مواد البحث وأداة القياس:

تضمن البحث الحالي مواد البحث وأداة القياس التالية:

- ١- برنامج تدريبي في التربية الأسرية قائم على المشروعات المتناهية الصغر، ويشتمل على:
 - دليل المتدرب.
 - دليل المدرب.
- ٢- مقياس المهارات الناعمة.

خطوات البحث:

- ١- الاطلاع على الأدبيات التي تناولت متغيرات البحث الرئيسية وهي: التعلم القائم على المشروعات، والمهارات الناعمة، ومتطلبات سوق العمل للمساعدة في بناء الإطار النظري وتصميم مواد وأداة القياس.
- ٢- إعداد قائمة بالمهارات الناعمة المناسبة للخريجين لمواجهة تحديات سوق العمل، وعرضها على السادة المحكمين لإبداء الرأي والحكم على صلاحيته، وإجراء التعديلات اللازمة للوصول إلى صورتها النهائية.
- ٣- إعداد برنامج تدريبي في التربية الأسرية قائم على المشروعات متناهية الصغر، وعرضه على السادة المحكمين لإبداء الرأي والحكم على صلاحيته، وإجراء التعديلات اللازمة للوصول إلى صورته التجريبية.
- ٤- إعداد أداة القياس وهي: مقياس المهارات الناعمة وعرضه على السادة المحكمين، وإجراء التعديلات اللازمة للوصول إلى صورتها التجريبية.
- ٥- إجراء التجربة الاستطلاعية لضبط أداة القياس بالبحث.

- ٦- اختيار مجموعة البحث من خريجي جامعة سوهاج.
- ٧- إجراء التطبيق القبلي لأداة القياس على مجموعة البحث.
- ٨- تطبيق البرنامج التدريبي المقترح على مجموعة البحث.
- ٩- إجراء التطبيق البعدي لأداة القياس على مجموعة البحث بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج التدريبي المقترح.
- ١٠- تصحيح أداة القياس، ورصد الدرجات تمهيداً للمعالجة الإحصائية.
- ١١- عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها.
- ١٢- تقديم التوصيات والمقترحات في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج.

الإطار النظري للبحث:

تضمن الإطار النظري للبحث المحاور الآتية:

المحور الأول: المشروعات متناهية الصغر:

تعدّ المشروعات متناهية الصغر الحل الأمثل للقضاء على البطالة؛ حيث إنها تتيح فرصة للشباب للحصول على دخل مناسب يفي باحتياجاته ومتطلباته المعيشية، لأنها لا تحتاج رأس مال كبير لإقامتها؛ بالإضافة إلى أنها متعددة المجالات؛ لذا فهي تتيح الفرصة لكل فرد باختيار المشروع المناسب له وفق قدراته ومهاراته وإمكاناته. وتمنح المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة أصحابها فرصة الدخول إلى عالم الأعمال والاستثمار بأقل تكلفة وبربح مضمون؛ حيث تعد داعماً أساسياً للمشروعات الكبيرة من خلال منتجاتها وينعكس ذلك على الحركة الاقتصادية؛ لذا تمثل هذه المشروعات خارطة الطريق إلى تحقيق إصلاحات اقتصادية وتنموية تدفع بالقدرة التنافسية للمجتمع بأكمله إلى الأمام (معهد التخطيط القومي، ٢٠١٢، ١).

وتستخدم المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة فنوناً إنتاجية بسيطة نسبياً تتميز بارتفاع كثافة العمالة، وهي تعمل على خلق فرص عمل تمتص جزءاً من البطالة وتعمل في ذات الوقت على الحد من الطلب المتزايد على الوظائف الحكومية؛ مما يساعد الدول التي تعاني من وفرة العمالة وندرة رأس المال على مواجهة مشكلة البطالة، وتوفر هذه المشروعات فرصاً عديدة للعمل للإناث والشباب والنازحين من المناطق

الريفية غير المؤهلين بعد للانضمام إلى المشروعات الكبيرة والقطاع المنظم بصفة عامة (عبد الواحد، ٢٠١٥، ٥٠٩-٥١٠).

وقد شهدت مصر نموًا هائلًا في المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والتي تحققت من خلال تنقيف الشباب في مجال ريادة الأعمال، وأن هذه المشروعات لم تعد قادرة على العمل بشكل منعزل، فهناك حاجة لعقد مناقشات بين القطاعين العام والخاص لتحقيق الأهداف المستدامة (شلبي، ٢٠١٨، ٤٣).

وقد تم إنشاء جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر ليمثل الجهة المعنية المسؤولة عن تنمية تلك المشروعات سواء بطريق مباشر أو من خلال التنسيق مع الجمعيات الأهلية والمبادرات التي تدعم تلك المشروعات، ويهدف إلى تشجيع المواطنين على الدخول في سوق العمل وتكون مهمة الجهاز تهيئة المناخ المناسب لنجاح تلك المشروعات.

وتتزايد أهمية المشروعات المتناهية الصغر في تنشيط الاقتصاد خاصة خلال المرحلة الانتقالية، حتى إنها تسمى "محركات النمو"، ليس بسبب قدرتها على توفير فرص عمل، وإنما أيضًا بسبب قدرتها على توليد دخل مختلف وعلى إحداث حركة في النشاط الاقتصادي، فضلًا عن إعادة توزيع العوائد الاقتصادية بين القطاعات المختلفة في المجتمع (رجب، ٢٠١٦، ٥).

كما تنضح أهمية المشروعات في مجال التعليم والتي تتمثل في التعلم القائم على المشروعات الذي يثير اهتمام المتعلمين نحو التعلم من خلال مشاركتهم في حل مشكلة ما وتشجيع المتعلمين على البحث والتنقيب عن المعلومات اللازمة لحل تلك المشكلة أو المشاركة في الأنشطة العملية لإقامة مشروع صغير.

ويعرف كريتيندن فيكتوريا وكريتيندن ويليام (Crittenden Victoria and William, 2020, 4) المشروع متناهي الصغر بأنه مشروع تنظمه مؤسسة صغيرة غرضها تشغيل فئات مهمشة من خلال تقديم فرص عمل ربحية تتماشى مع اتجاهات السوق.

ويعرف السعدية (٢٠١٤، ١٦٨) المشروع التربوي بأنه "نشاط أو عمل يقوم به المتعلمون داخل المؤسسة أو خارجها بعد أن يقع اختيارهم عليه وبعد أن يخططوا لتنفيذه".

وتعرف إسماعيل (٢٠١٦، ٢١٠) استراتيجية التعلم القائم على المشروع بأنها "استراتيجية تعلم مرتكزة على أداء المتعلم لمهام وأنشطة تعليمية تسمح بأن يقوم المتعلم ببناء معرفته بنفسه بشكل مستقل أو بالتفاعل مع فريق عمله في مجموعات تعاونية صغيرة وفق خطوات محددة وهي التخطيط، والتنفيذ، والتقييم وتنتهي بمنهج تعليمي يقدمه المتعلم".

ويعد التعلم القائم على المشروعات أحد الطرق التعليمية التي تمثل نمطاً من أنماط التعلم المتمركز حول المتعلم؛ حيث يتيح للمتعلم التعلم بنفسه وفق قدراته وإمكاناته. ويشير محمد (٢٠١٣، ٣٧٥) إلى أن التعلم القائم على المشروعات يشجع المتعلمين على القيام بدور نشط في العملية التعليمية ويزيد دافعيتهم للتعلم، كما يوفر لهم جو التعاون التي يسهم بدوره في تنمية مهارات العمل الجماعي وينمي لديهم مهارات الاتصال. ويسهم في تحسين أدائهم باستمرار من خلال تقييمهم لأدائهم، مع توفير الدعم والتعزيز حول نقاط القوة والنقاط التي تحتاج إلى تعزيز أثناء تنفيذهم للمشروعات (الأعصر، ٢٠١٤، ٢٢٣).

ويوضح عوض (٢٠١٧، ٨) أن استراتيجية المشروع تقوم على تكليف المتعلمين بتنفيذ مشروع معين من خلال اندماجهم في البحث والاستقصاء في المشكلات المحيطة وتحديد أحد المشكلات وفق أدوات البحث العلمي، ومن ثم تصميم مشروع عملي للمساهمة في حل هذه المشكلة، ليصلوا في النهاية إلى إنتاج حقيقي ويصاحب ذلك عرض لمنتجات التعلم التي توصلوا إليها.

ويرتكز التعلم القائم على المشروعات على عدة مبادئ منها: الاهتمام بالقضايا والمشكلات، والاستقصاء البنائي، والاستقلالية، والواقعية، والبنائية (إسماعيل، ٢٠١٦، ٢١١-٢١٢)؛ أي أن المتعلم أو المتدرب عند اختياره للمشروع متناهي الصغر يجب أن يعي أن مشروعه يسهم في حل مشكلة أو قضية معاصرة تمس فئة كبيرة من المجتمع

ويسعى من خلال استقصاءه للبحث عن القرار الصائب لإنجاز أهدافه، حيث تتاح له حرية التنفيذ لمشروعه باستقلالية وتحت إشراف معلمه أو مدربه، لإنتاج منتج ملموس يرتبط بواقع المتعلم، وذلك من خلال تأمله للإمكانيات المتاحة ومشاركته الفعالة لتنفيذ المشروع.

وتتعدد أنواع المشروعات في التعلم القائم على المشروع فمنها: المشروعات البنائية التي تركز على العمل والإنتاج، والمشروعات الاستمتاعية وفيها يستمتع المتعلم أثناء أدائه المشروع كالرحلات التعليمية، والمشروعات في صورة مشكلات وتهدف لحل مشكلة معقدة، ومشروعات كسب المهارات العملية والاجتماعية، ومشروعات إدارة الحياة مثل المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر التي تنمى من خلالها مهارات الاتصال والتفاوض، وإدارة الإنتاج والتسويق ومواجهة المشكلات وحلها (الصباغ، ٢٠١٥، ٣٣١-٣٣٢).

وتمر المشروعات متناهية الصغر مثل غيرها من المشروعات بعدة خطوات، وقد قسمها إسماعيل (٢٠١٦، ٢١٤-٢١٥) إلى ثلاث خطوات، وهي: التخطيط والتنفيذ والتقويم، بينما قسمها الصباغ (٢٠١٥، ٣٣٢-٣٣٤)؛ وهزوزي (٢٠١٦، ١٧-١٩)؛ وعبد الفتاح (٢٠١٧، ٢٦-٢٧)؛ وعوض (٢٠١٧، ٢٢-٢٦) إلى أربعة خطوات وهي: اختيار المشروع، وتخطيطه، وتنفيذه، وتقويمه. وفي ضوء الدراسات السابقة تقسم خطوات المشروع المتناهي الصغر في البحث الحالي إلى أربعة خطوات وهي: اختيار المشروع، وتخطيط المشروع، وتنفيذ المشروع، وتقييم المشروع.

الخطوة الأولى (اختيار المشروع): وتعد هذه الخطوة من أهم خطوات المشروع لأن الاختيار الجيد يساعد في نجاح المشروع، لذلك يجب أن يتفق المشروع مع اهتمامات وميول المتدرب، وتراعي ظروفه وتوفر له خبرات متعددة تعود عليه بالفائدة وتكون قابلة للتنفيذ في ضوء الموارد المتاحة للمتدرب.

الخطوة الثانية (التخطيط للمشروع الذي تم اختياره): وفيها يقوم المتدرب تحت إشراف المدرب بوضع الخطة إما بمفرده أو مع فريق العمل ومناقشة تفاصيلها والصعوبات التي يتوقع حدوثها مع تدوين مهام ومسئوليات كل فرد في المجموعة، ويكون دور المدرب الإرشاد والتوجيه.

الخطوة الثالثة (خطوة التنفيذ): وهي الخطوة التي تنقل بها الخطة والمقترحات من عالم التفكير والتخيل إلى حيز الوجود، وهي مرحلة النشاط والحيوية (الصباغ، ٢٠١٥، ٣٣٣). أي أن هذه الخطوة عبارة عن ترجمة الخطة المرسومة إلى واقع عملي حيث يقوم كل متدرب بتنفيذ مهامه الموكلة إليه، ويقتصر دور المدرب على التوجيه وتذليل الصعوبات التي تواجه المتدربين أثناء تنفيذ المشروع وتعديل سير المشروع إذا اقتضى الأمر ذلك.

الخطوة الرابعة (تقويم المشروع): ويكون التقويم مستمرًا من بداية المشروع إلى نهايته، وفيه تستعرض كل مجموعة ما تم تنفيذه وتوضح مدى استفادتها من المشروع وتناقش مع المدرب الصعوبات التي تعرضوا لها وكيفية التغلب عليها. ويمكن بعد عملية التقويم الجماعي للمشروع أن تعاد خطوة من خطوات المشروع أو يعاد المشروع كله بصورة أفضل، وذلك لتلافي الأخطاء التي وقعوا فيها أفراد المجموعة (عبد الفتاح، ٢٠١٧، ٢٧). كذلك تتيح هذه الخطوة مناقشة المدرب لمتدبيه في مدى التزامهم بالخطة الزمنية للمشروع، ومدى مناسبتها لتنفيذ المشروع، ومدى رضاهم عن تعاونهم معًا أثناء تنفيذ الخطة (إسماعيل، ٢٠١٦، ٢١٥).

وقد أوضحت العديد من الدراسات فعالية التعلم القائم على المشروعات منها: دراسة محمد (٢٠١٣) التي أوضحت فاعلية حقيبة الكترونية مصممة وفق التعلم القائم على المشروعات في تنمية مهارات حل المشكلات لدى طلاب تكنولوجيا التعليم؛ وأظهرت دراسة إبراهيم (٢٠١٥) فاعلية نمطي التعلم القائم على المشروعات في تنمية مهارات تطوير الكتب الإلكترونية لدى الطالبات المعلمات واتجاهاتهن نحو استراتيجية التعلم؛ ودراسة إسماعيل (٢٠١٦) التي أظهرت أثر استخدام استراتيجية التعلم القائم على المشروعات لتنمية الميل نحوها والمهارات الاجتماعية الانفعالية لدى الطلاب الدارسين لمادة علم الاجتماع بالمرحلة الثانوية؛ وأوضحت دراسة عوض (٢٠١٧) أثر استخدام استراتيجية تدريس قائمة على توظيف المشاريع في تنمية الاتجاهات البيئية لدى طلبة كلية العلوم التربوية والآداب؛ ودراسة فارس (٢٠١٨) التي أوضحت أثر التعلم القائم على المشروعات عبر نظم إدارة التعلم الاجتماعية على تنمية مهارات إنتاج مشروعات جماعية إبداعية لدى طلاب قسم تكنولوجيا التعليم.

المحور الثاني: المهارات الناعمة:

تعدُّ المهارات الناعمة من المهارات الحيوية لتحقيق الأداء بفعالية في القرن الحادي والعشرين؛ فالمهارات الناعمة عنصر مهم وفعال في نجاح أية مؤسسة، وهي تتمثل في الصفات التي يمتلكها الفرد في عمله وتدعمه نفسياً لتحقيق ذاته أولاً ثم تحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة إليها.

والمهارات الناعمة المناسبة لها دور مهم في الحصول على عمل، لقيادة مهنة ناجحة وكذلك أثناء التفاعلات الاجتماعية في المجتمع، وتسمى المهارات الناعمة أيضاً بالمهارات الشخصية، والمهارات الحياتية، وهي القدرات والمهارات التي تساعد الفرد على أن يصبح محترف في قطاعات العمل المختلفة (7, 2015, Bora). وهذا ما أكدته دراسة تسنج وبي وياه (Tseng; Yi; Yeh, 2019) التي أوضحت أن طلاب الدراسات العليا يتمكنوا من المهارات الناعمة أو المهارات الشخصية أفضل من طلاب إدارة الأعمال ويرجع ذلك للدورات التدريبية التي تلقوها بالإضافة إلى خبراتهم في مجال الأعمال التجارية عبر الإنترنت.

ويعرف هانسيل (18-17, 2010, Hansel) المهارات الناعمة بأنها القدرات والسمات الشخصية التي يمتلكها الفرد وتساعد في التعامل مع الآخرين في مجال العمل حيث تعد من المتطلبات المهنية في سوق العمل.

كما يعرف خميس (٢٠١٣، ١١) المهارات الناعمة بأنها "جملة السمات في الشخصية التي ترتبط بمجال التواصل مع الآخرين في جو من الود والتعاون، كما ترتبط بالقدرة على التعبير عن الذات والتواصل وعرض الأفكار بصورة جذابة".

وتعرفها حجاج (٢٠١٤، ١٢) بأنها "سمات وقدرات شخصية يمكن أن تكتسب، وتعمل على تعزيز التفاعلات مع الآخرين على السياق الشخصي والعملي، وتحفز الآفاق الوظيفية".

ويعرفها شبير (٢٠١٦، ١٣-١٤) بأنها "تلك السمات والقدرات الشخصية التي يمكن أن تكتسب وتعمل على تعزيز القدرة على التفاعل مع الآخرين من خلال امتلاك مهارات (الاتصال والتواصل، وإدارة الوقت، والقيادة، والعمل ضمن فريق، والتخطيط،

والتفاوض، واتخاذ القرارات وحل المشكلات)، مما يعزز توجه الفرد نحو العمل الريادي.

ويعرفها العدوان وعباس (٢٠١٧، ٨) بأنها "مجموعة من السمات الشخصية التي تعزز التفاعل مع الأشخاص، وتؤدي بنهاية المطاف إلى التطور الوظيفي والتطور في الأداء، وهي قابلة للتطبيق كما أنها تكون مرتبطة بشخصية الفرد نفسه، وتتمثل في (النزاهة والتفاؤل وروح الدعابة، والتعاطف والتواصل).

كما يعرفها الأعا (٢٠١٨، ١٣) بأنها "تلك القدرات والخصائص التي يمكن أن يكتسبها الفرد والتي تساعده على تعزيز قدرته على التفاعل مع الآخرين، وتشمل (مهارات الاتصال، ومهارات العمل ضمن فريق، ومهارات حل المشكلات، والقدرة على تحمل المخاطر، والإبداع) وبما تسهم في تطوير أدائه الوظيفي".

ويوضح الجمري (٢٠١٥) أن المهارات الناعمة تحدد السلوك المطلوب من الموظف، وهي تحدد الخصائص الشخصية التي يجب أن تتوافر لديه لكي ينجح في بيئة العمل؛ على سبيل المثال، المبادرة، والجودة والتميز في العمل، وخدمة الزبائن، ومهارات التواصل، والعمل كفريق واحد، والمبادرة، والتخطيط للمستقبل، وإدارة الوقت، والاستعداد للتعلم، وإدارة الأفراد، والقيادة الفاعلة، وإدارة التغيير، وحل الخلافات، والتفكير الجانبي، إلخ.

ويشير ناجي (Nagy, 2019, 15- 16) إلى أن أرباب العمل يبحثون عن الأشخاص الذين لديهم مهارات: النزاهة الشخصية والمسؤولية الذاتية والاحترافية ومهارات الاتصال الجيدة، والعمل الجماعي، وإدارة الوقت، وحل المشكلات لأن امتلاكها لدى صاحبها تساعده في حياته المهنية.

ويؤكد هورباكوسكين (Horbauskienė, 2019. 2) على أهمية المهارات الناعمة في إدارة المشروعات حيث إن امتلاك الفرد لمهارات مثل الاتصال، وقيادة العمل الجماعي، وإدارة الصراخ، والتعلم مدى الحياة تساعده على إدارة مشروعاته بنجاح.

ويشير موسى (٢٠١٩، ١٤) إلى أن المهارات الناعمة هي تلك المهارات التي يحتاجها الفرد حتى ينجح في سوق العمل، وتلك القدرات التي يمتلكها وتسهم في تطوير ونجاح المؤسسة التي ينتمي إليها.

ويضيف البطش (٢٠١٩، ٢٥) أن المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في الوقت الحاضر لغة الجسد ومهارات التواصل، ومهارات التخطيط والتنظيم، وإدارة الوقت واتخاذ القرارات المناسبة، ومهارات التفكير الناقد، والعمل ضمن فريق، ومهارات التأثير والإقناع، وهي مهارات تشكل مهارات ضرورية من عوامل النجاح والتميز، وأصبحت من معايير التقويم والتوظيف في المؤسسات.

وقد أوضح عبد الواحد (٢٠١٦) أن المهارات الناعمة اللازمة لاقتناص الوظائف الأكاديمية هي: تسويق الذات، والتفكير الناقد، والتشبيك. بينما أشار الأغا (٢٠١٨، ١٦) إلى أن المهارات الناعمة اللازمة للتوظيف هي: الاتصال والتواصل، والعمل ضمن فريق، وحل المشكلات، وتحمل المخاطر، والإبداع.

في حين أشارت قويدر (٢٠١٧، ٢٥) إلى أن المهارات الناعمة اللازمة لتحسين أداء العاملين هي: الاتصال والتواصل، والعمل كفريق، والعمل تحت ضغط، وإدارة الأزمات، والتخطيط، وإدارة الوقت، واتخاذ القرار.

وقد أوضحت بنات (٢٠١٩، ١٥) أن المهارات الناعمة اللازمة للشخص القيادي هي: الاتصال والتواصل، والعمل بروح الفريق، والعمل تحت ضغط، وإدارة التغيير، واتخاذ القرار.

بينما أشار رضوان (٢٠١٩، ١١٥) إلى أن المهارات الناعمة التي تخص المؤسسة النسوية بصفة خاصة وتؤثر على اتخاذ قراراتها هي مهارات: الاتصال والتواصل، والقيادة، والتخطيط، والعمل ضمن فريق، وإدارة الأزمات، والتفاوض، والتفكير الناقد.

يتضح مما سبق أن تصنيف المهارات الناعمة يختلف باختلاف طبيعة العمل، إلا أن أغلب الوظائف تشترك في معظم المهارات التي يجب أن يمتلكها الفرد لتعينه في الحصول على فرصة عمل مناسبة.

ويوجد نوع آخر من المهارات يطلق عليه العلماء المهارات الصلبة، وتتمثل في الخبرة والمؤهلات التي يحصل عليها الفرد، والتي تؤهله للتقدم للوظيفة. ولا يمكن للفرد الاستغناء عن كل من المهارات الصلبة والمهارات الناعمة، فهما مكملان لبعضهما البعض لتؤهل الفرد للحصول على فرصة عمل تناسب قدراته واهتماماته. ويمكن تنمية المهارات الناعمة إما عن طريق تلقي الفرد لتدريب من مدرب محترف، أو من خلال تدريب الفرد لنفسه لتطوير ذاته.

وتعد المهارات الناعمة نقيض المهارات الصلبة؛ فهي مهارات متغيرة ومتقلبة وفقاً للمكان، أو الزمان، أو الظروف المحيطة، أو التدخلات الخارجية والداخلية، أو الخبرات، أو الفئات العمرية، عوامل كثيرة يمكنها أن تؤثر على جودة وطبيعة المهارات الناعمة، حتى أنه يمكن للحالة المزاجية للفرد أن تؤثر على تلك المهارات (الملاح، ٢٠١٧). ويشير صقر (٢٠٢٠، ١١٦) إلى أن عدم توافق المهارات في سوق العمل بسبب إخفاق أنظمة التعليم في الإتيان بخريجين يتمتعون بالمهارات المطلوبة، يعد تحدياً يقف عائقاً أمام توفير فرص عمل للشباب في مصر.

وقد أوصت دراسة حجاج (٢٠١٤) بضرورة اهتمام الباحثين عن فرص عمل بتطوير خبراتهم ومهاراتهم الناعمة وصلتها، من خلال اكتساب مهاراتهم المفقودة لديهم، وتُرجع ذلك إلى أن اقتناص الوظائف لا يقتصر فقط على التخصص الجامعي. وهذا ما أكدته نتائج دراسة عبد الواحد (٢٠١٦) بوجود علاقة بين اقتناص الوظائف الأكاديمية والمهارات الناعمة التي يمتلكها الفرد. إلا أن الكثير من المنظمات تعتمد على التركيز على المهارات الأكاديمية والمهنية متناسية للمهارات الناعمة؛ إذ تعد المهارات الناعمة أمراً أساسياً لإنجاح أهداف وغايات المنظمة (العدوان وعباس، ٢٠١٧، ٣).

ولا شك في أن امتلاك الفرد للمهارات الناعمة يتيح له أولوية الحصول على وظيفة مناسبة، لأن أصحاب الأعمال يسعون إلى انتقاء الخريجين الذين يمتلكون تلك المهارات بجانب تمكنهم من المهارات الصلبة كإتقان استخدام المستحدثات التكنولوجية، وإلمامهم بالمعرفة اللازمة لتلك الوظيفة. أما بالنسبة للموظفين فعليهم أن يعدلوا مهاراتهم ليواكبوا متطلبات واحتياجات سوق العمل المتغيرة.

ويمكن لأي فرد أن ينمي مهاراته التي يريدها عن طريق بذل الجهد والإصرار على اكتسابها وتطويرها من خلال إتباعه لوسائل تنمية المهارات الناعمة وتتمثل تلك الوسائل في توفر الحافر، وتعلم وممارسة المهارات التي تنقصه، والالتحاق بالدورات التدريبية التي تنمي تلك المهارات، والاحتكاك بالأفراد الذين يمتلكونها والاستفادة منهم (قويدر، ٢٠١٧، ٢٢).

ويشير سيماتي (Cimatti, 2016, 106) إلى أنه يمكن تنمية المهارات الناعمة من خلال العمل ضمن فرق عمل أو الاشتراك في مشروعات أو من خلال المحاكاة. وتأسيساً على ما سبق يرى النابت (٢٠١٢، ٣١، ٦٤) ضرورة التشديد على تعلم المهارات الناعمة كالتفكير التحليلي والعمل في فريق، وهي مهارات ستعزز فرصة الشباب على إيجاد عمل، وحتى تصبح مهارات الشباب أكثر ملاءمة لسوق العمل، فلا بد أن تقوم شراكة قوية بين المؤسسات التربوية، والأعمال، والصناعة والشباب؛ لذا فهم بحاجة إلى إرشاد مهني وإلى تدريب مهني يشمل المهارات الناعمة لإعدادهم للمنافسة. حيث يمثل ضعف المهارات الناعمة لدى الشباب تحدياً يقف أمام توفر فرص عمل مناسبة لهم.

وللمهارات الناعمة فوائد عدة منها: تقوية علاقة الفرد مع عملاءه، وتزويد من حلوله الإبداعية للمشكلات التي يواجهها، وتزويد إنتاجيته في العمل حيث يكون لديه حافز قوي لتحقيق أهدافه (CINDADALY, 2018, 17).

ويوضح الجمري (٢٠١٥) وفقاً لآراء الخبراء أن عدم توافر المهارات الناعمة لدى قوى العمل يؤدي إلى عواقب سلبية، مثل زيادة تكاليف التشغيل، وخسارة الأعمال للمنافسين، وكثرة المشكلات في تلبية معايير الجودة، والتأخير في تقديم منتجات أو خدمات جديدة، ... إلخ.

ويمكن تصنيف المهن إلى ثلاثة أنواع تبعاً لنوع المهارات التي تتطلبها (الملاح، ٢٠١٧): المهن التي تحتاج إلى مهارات صلبة وبعض المهارات الناعمة مثل علماء الفيزياء، وقد نجد في هذه المهن أشخاصاً قد لا يستطيعون العمل بسهولة مع الآخرين ولكنهم يظلون ناجحين جداً في مهنتهم، والمهن التي تحتاج المهارات الصلبة والناعمة في

نفس الوقت، وكثير من المهن تدرج تحت هذا التصنيف؛ فالمحاسبون والمحامون مثلًا يحتاجون لمعرفة قواعد المحاسبة والقانون جيدًا ولكنهم يعتمدون أيضًا على مهارة التسويق لبناء مشوار مهني ناجح، كذلك التعامل الجيد مع العملاء يتطلب مهارات ناعمة ممتازة مثل مهارات الاتصال ومهارات بناء العلاقات ... إلخ، والمهن التي تحتاج في الأغلب لمهارات ناعمة وقليل من المهارات الصلبة مثل المبيعات، فموظف مبيعات السيارات لا يحتاج حقيقة لمعرفة الكثير عن السيارات، فوظيفته تعتمد بشكل أكبر على قدرته على قراءة أفكار عملائه، ومهارة الاتصال والتواصل، ومهارات الإقناع ومهارات إتمام الإتفاق وجميعها مهارات ناعمة.

ويشهد سوق العمل تغيرات متسارعة في ظل التطورات المتلاحقة في بيئة الأعمال التي باتت أكثر تعقيدًا من أي وقت مضى، وفيما كانت عمليات التوظيف أو الترقية المهنية في السابق تهتم بالخبرات المهنية والتخصصية للأفراد، بدأ التوجه في بيئة العمل المعاصرة ينصب أكثر فأكثر على المهارات الناعمة باعتبارها ميزة ذات قيمة مضافة ليس لمن يمتلكها من الأفراد فحسب، بل للمؤسسات أيضًا بعد أن ثبتت مساهمتها الإيجابية في العمل والإنتاجية وكفاءة الأداء وتحفيز الابتكار.

لذا؛ فالشباب الواعي بحجم المسؤولية الواقعة عليه المستعد لتحملها والقيام بمتطلباتها على أكمل وجه هو الأكثر تأهيلاً لدخول سوق العمل نظرًا لأن هناك أعمال كثيرة في سوق العمل تتطلب شبابًا على قدر كبير من تحمل المسؤولية بسبب صعوبة تلك الأعمال أحيانًا أو بسبب أهميتها بالنسبة لأصحاب العمل وأرباب الشركات الذين يهمهم نجاح مؤسساتهم وأعمالهم.

في ضوء ما سبق وجدت الباحثة ضرورة للتركيز على تنمية المهارات الناعمة لدي خريجي الجامعات لتأهيلهم للعمل في السوق لسد متطلبات سوق العمل، وذلك بعد الإطلاع على الدراسات السابقة وقد توصلت الباحثة إلى بعض المهارات الناعمة التي يحتاجها الشباب لتعيينه في مجال العمل الحر وهي: الاتصال والتواصل، العمل ضمن فريق، إدارة الوقت، إدارة الأزمات، تسويق الذات، الإقناع، التفاوض.

المحور الثالث: متطلبات سوق العمل:

إن التغيرات المعاصرة والمستقبلية لتحقيق تنمية شاملة تقتضي الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل لأنها ضرورة ملحة ذات أهمية حيوية ورؤية بعيدة المدى، تتمثل في تحسين جودة حياة المواطن في جميع مناحي الحياة.

وتقع على مؤسسات التعليم العالي مسؤوليات كبيرة تجاه المجتمع المصري فهي مطالبة بإعداد وتهيئة الكوادر البشرية المتخصصة في المجالات المتنوعة التي يحتاج لها سوق العمل فعلياً والعمل بشكل علمي لدراسة متطلبات السوق حالياً ومستقبلياً، كما أن لمؤسسات التعليم العالي دورها المحوري في تحقيق التنمية المستدامة (الجزار، ٢٠١٧، ١٦٥).

ويوضح مرتجي (٢٠١٣، ١١) أنه من الضروري تحقيق التواصل بين قطاعي التعليم العالي، والتشغيل فيما يخص المهارات والقدرات الواجب توافرها في الخريجين، والتنسيق من أجل تدريبهم بما يحقق الأهداف المشتركة لكليهما.

وتشير توقعات منظمة التعاون الإسلامي (٢٠١٥، ١٨-١٩) إلى أن التحدي الذي يواجهه العديد من العاطلين عن العمل هو نقص في المهارات اللازمة لشغل الوظائف؛ لذا يمكن للحكومات دعم الشباب الخريجين ذوي الرغبة في بدء مشاريع تجارية لسد متطلبات سوق العمل، وتحفيز أصحاب العمل على توظيف الشباب، وإتاحة برامج التدريب التي يمكنها أن تساعدهم في تعويض عدم تطابق المؤهلات والمهارات المطلوبة. وأوصت دراسة الجزار (٢٠١٧) بتعظيم دور التدريب للخريجين؛ فهو يلعب دوراً مهماً ومكماً للدور الذي يلعبه التعليم العالي من حيث تنمية معلومات ومعارف ومهارات الأفراد بما يتلاءم ويتوافق مع متطلبات شغل الوظائف الشاغرة في جميع قطاعات الدولة المختلفة سواء قطاع حكومي أو خاص.

ويمثل التدريب على المهارات المتعلقة بالعمل أحد أولويات الاستثمار سواء أكان تدريباً مهنيًا متخصصًا أو تدريباً عاماً على المهارات الشخصية التي تشمل مهارات التواصل والعمل الجماعي والتفاوض والتعبير عن الذات... إلخ، وقد أثبت التدريب على المهارات أنه المدخل الذي تعتمد المؤسسات حين تضع برامج للشباب (يوسف، ٢٠١٢، ٥-٤).

وقد أوصت دراسة الدلو (٢٠١٧) بتعزيز التنسيق والتفاعل بين المؤسسات الموجهة لسوق العمل وبين المؤسسات التعليمية والتدريبية، وتوفير قاعدة بيانات عن سوق العمل واحتياجاته، وتقديمها لمؤسسات التعليم العالي.

ويتضمن سوق العمل عنصرين أساسيين، هما: عرض العمل ويعرض العامل خدماته في السوق مقابل أجر، والطلب على العمل ويشترى أو يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين، ويتضمن تقدير العرض والطلب من القوى العاملة الموازنة فيما بينهما والسعي من أجل تنمية مهارات الخريجين وزيادة قدراتهم للمساهمة في تحقيق التنمية، وذلك من خلال التعاون بين مؤسسات الإعداد وجهات التوظيف (البهنساوي، ٢٠١٨، ٢٣).

ويتمثل أحد الحواجز أمام ربط العرض من اليد العاملة الشابة والطلب عليها بنقص معلومات سوق العمل ومهارات البحث عن وظيفة. وتؤدي خدمات التوظيف هذا الدور الوسيط لأنها العامل الرئيسي في توفير خدمات وسياسات سوق العمل (مكتب العمل الدولي بجنيف، ٢٠١٢، ٤٨).

ويوصي البهنساوي (٢٠١٨) بأهمية مساهمة القطاع الخاص في تدريب وتأهيل الشباب لسوق العمل، وأن يكون القطاع الخاص ملزماً بتوظيف نسبة معينة من الشباب سنوياً، في مقابل تسهيلات وامتيازات تقدمها الجهات الرسمية للقطاع الخاص من خلال عقد اتفاقيات وشراكات.

ويرجع ضعف الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل إلى الافتقار إلى مهارات التعلم مدى الحياة مما يبقي المعلومات التي يتلقاها الطلاب في الجامعة جامدة بمجرد تخرجهم من الجامعة، وكذلك ضعف مهارات الاتصال الفعال لديهم، فهم لا يستطيعون التعبير بكفاءة عما في أذهانهم ولا يمتلكون مهارات العمل ضمن فرق العمل (أحمد، ٢٠١٧، ١٦١).

في ضوء ما سبق يجب الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادرات ذات قدرات ومهارات مناسبة، وإشراك القطاع الخاص في الدراسات التي تجري لمعرفة متطلبات سوق العمل.

منهج البحث وإجراءاته:

أولاً: منهج البحث:

استخدمت الباحثة كلاً من المنهج الوصفي والمنهج التجريبي؛ حيث استخدمت المنهج الوصفي في تصميم البرنامج التدريبي المقترح القائم على المشروعات متناهية الصغر، والمنهج التجريبي ذي المجموعة الواحدة (Pre-post test) لتطبيق تجربة البحث ومعرفة فعالية البرنامج التدريبي المقترح القائم على المشروعات متناهية الصغر في تنمية المهارات الناعمة لدى خريجي الجامعات في ضوء متطلبات سوق العمل.

ثانياً: متغيرات البحث:

تضمن البحث الحالي المتغيرات التالية:

- (١) المتغير المستقل، وهو: البرنامج التدريبي المقترح في التربية الأسرية القائم على المشروعات متناهية الصغر.
- (٢) المتغير التابع، وهو: المهارات الناعمة.

ثالثاً: إعداد مواد المعالجة التجريبية:

(١) إعداد قائمة المهارات الناعمة:

أ- الهدف من إعداد القائمة: تحديد المهارات الناعمة اللازمة لخريجي الجامعات في ضوء متطلبات سوق العمل، وذلك بهدف إعداد برنامج لتدريبهم على تلك المهارات.

ب- المصادر التي تم الاعتماد عليها في اشتقاق قائمة المهارات الناعمة: رجعت الباحثة إلى البحوث والدراسات التي اهتمت بتنمية المهارات الناعمة، وهي: دراسة (Robles (2012؛ ودراسة حجاج (٢٠١٤)؛ ودراسة (Bora (2015)؛ ودراسة عبد الواحد (٢٠١٦)؛ ودراسة (Cimatti (2016)؛ ودراسة قويدر (٢٠١٧)؛ ودراسة الأغا (٢٠١٨)؛ ودراسة (Woodard (2018)؛ ودراسة البطش (٢٠١٩)؛ ودراسة موسى (٢٠١٩)؛ ودراسة (Horbauskienė (2019)؛ الزيان (٢٠٢٠).

بعد الانتهاء من اشتقاق المهارات من المصادر السابقة، تم بناء قائمة بالمهارات الناعمة اللازمة للخريجين لمساعدتهم في الحصول على فرصة عمل تناسب إمكانياتهم

وقدراتهم. وقد اشتملت القائمة على سبع مهارات رئيسة هي: الاتصال، والعمل ضمن فريق، وإدارة الوقت، وإدارة الأزمات، وتسويق الذات، والإقناع، والتفاوض، وقد تم عرضها على السادة المحكمين (ملحق ١) لإبداء الرأي حول مدى مناسبة تلك المهارات لخريجي الجامعة، وقد أبدى معظم المحكمين مناسبة تلك المهارات المتضمنة في القائمة، وبعد توصل البحث إلى المهارات الناعمة المناسبة للخريجين في صورتها النهائية. يكون قد تم الإجابة عن السؤال الأول للبحث والذي نص على: "ما المهارات الناعمة المناسبة لسد احتياجات الشباب في ضوء متطلبات سوق العمل؟" ومن ثم تم قبول الفرض الأول الذي نص على: "يمكن تحديد قائمة بالمهارات الناعمة التي يحتاجها الشباب مجموعة البحث في ضوء متطلبات سوق العمل".

٢) إعداد البرنامج التدريبي لخريجي الجامعة:

بعد التوصل إلى قائمة المهارات الناعمة تم إعداد البرنامج التدريبي بحيث يلبى احتياجات الخريج في ضوء متطلبات سوق العمل، وقد اشتمل البرنامج التدريبي على دليل المتدرب، ودليل المدرب.

أ- إعداد دليل المتدرب:

وقد روعي في إعداد دليل المتدرب تحديد أهداف البرنامج التدريبي للمتدربين، وتقديم المادة العلمية وفق خطوات التعلم القائم على المشروعات، وتم تقديم أنشطة متنوعة تناسب ميول الخريجين مجموعة البحث، وقد تم إرسالها عبر تطبيق التليجرام، كما روعي تنوع أساليب التعلم (فردى- أقران- مجموعات تعاونية تنافسية)، وقد استخدمت أساليب تقويم للمشروعات التي تم تنفيذها من قبل المتدربين.

واشتمل الدليل على ستة مشروعات وهي: مشروع بيع الإكسسوارات الحريمي، ومشروع بيع ملابس الأطفال، ومشروع طباعة الملابس، ومشروع تنظيف وتجهيز الخضراوات، ومشروع تصنيع الحلويات المنزلية، ومشروع بيع العطور، هذا إلى جانب اللقاء التمهيدي الذي أوضحت من خلاله الباحثة ماهية المشروعات المتناهية الصغر وخطوات تنفيذها من خلال المشروعات الست السابقة. وقد تم الاتفاق مع المتدربين حول طريقة التواصل عبر تطبيق التليجرام، وتم تحديد موعد محدد مع المتدربين.

ب- إعداد دليل المدرب:

قامت الباحثة بإعداد دليل المدرب لإرشاد المدرب بكيفية تدريس البرنامج وفق طريقة المشروع، وتضمن الدليل مقدمة لتعريف المدرب بالهدف من تدريس البرنامج التدريبي القائم على المشروعات متناهية الصغر وهو تنمية المهارات الناعمة لدى خريجي الجامعة والتي تؤهله للحصول على فرصة عمل تناسب إمكانياته وقدراته من خلال تنفيذ لمشروع متناهي الصغر في ضوء متطلبات سوق العمل، واشتمل الدليل على خطوات طريقة المشروع المتمثلة في أربعة خطوات هي: اختيار المشروع، والتخطيط للمشروع، وتنفيذ المشروع، وتقييم المشروع.

تضمن الدليل الأهداف العامة للدليل، والأهداف الإجرائية للبرنامج التدريبي موزعة على لقاءات البرنامج، واشتمل الدليل على ست مشروعات وهي: مشروع بيع الإكسسوارات الحريمي، ومشروع بيع ملابس الأطفال، ومشروع طباعة الملابس، ومشروع تنظيف وتجهيز الخضراوات، ومشروع تصنيع الحلويات المنزلية، ومشروع بيع العطور، هذا إلى جانب اللقاء التمهيدي الذي أوضحت من خلاله الباحثة ماهية المشروعات المتناهية الصغر، وتعريف المتدرب بالعناصر الواجب امتلاكها قبل البدء في المشروع، كما تضمن اللقاء نصائح لنجاح المشروعات متناهية الصغر. وتضمن كل مشروع من المشروعات الست فكرة عمله والهدف من تنفيذه، وأنشطة موجهة للمتدرب القيام بها لتنفيذ المشروع مراعيه تدريب المتدرب على المهارات الناعمة أثناء تنفيذ المشروع، وأخيراً تم تقييم المشروع بتحديد نقاط القوة وتوضيح كيفية التغلب على المشكلات التي واجهته أثناء تنفيذه للمشروع.

وللتحقق من مناسبة دليل المتدرب ودليل المدرب للتطبيق على خريجي جامعة سوهاج تم عرضهما على السادة المحكمين للتعرف على آرائهما فيما يلي:

- مدى صحة دليل المتدرب ودليل المدرب من الناحيتين اللغوية والعلمية.
- مدى مناسبة صياغتهما وفقاً للتعلم القائم على المشروع.
- مدى مناسبة مكونات دليل المتدرب ودليل المدرب وترابطها مع بعضها البعض.
- اقتراح تعديلات أو إعادة صياغة أو حذف أو إضافات يرونها.

وبناءً على آراء السادة المحكمين تم إجراء التعديلات المطلوبة. وقد دلت آراء السادة المحكمين على مناسبة صياغة كل من دليل المتدرب ودليل المدرب وفق خطوات التعلم القائم على المشروع، وترابطهما معاً.

وبذلك أصبح دليل المتدرب (ملحق ٢)، ودليل المدرب (ملحق ٣) في صورتيهما النهائية وصالحين للاستخدام في تنفيذ تجربة البحث النهائية. وبذلك يكون تم الإجابة عن السؤال الثاني الذي نص على: "ما التصور المقترح لبرنامج قائم على المشروعات متناهية الصغر يهدف إلى تنمية المهارات الناعمة لدى خريجي جامعة سوهاج؟"، ومن ثم تم قبول الفرض الثاني الذي نص على: "يمكن تصميم برنامج قائم على المشروعات متناهية الصغر لتنمية المهارات الناعمة لدى الشباب مجموعة البحث".

٣) إعداد مقياس المهارات الناعمة:

لما كان الهدف من البحث الحالي هو تعرف فعالية برنامج تدريبي قائم على المشروعات متناهية الصغر في تنمية المهارات الناعمة لدى خريجي جامعة سوهاج، فقد تطلب ذلك إعداد أداة القياس، وهي: مقياس المهارات الناعمة. وفيما يلي عرض لخطوات إعداد أداة القياس:

أ- الهدف من المقياس: كان الهدف من إعداد المقياس تعرف فعالية البرنامج القائم على المشروعات متناهية الصغر في تنمية المهارات الناعمة لدى خريجي جامعة سوهاج.

ب- إعداد المقياس: لإعداد المقياس تم الاطلاع على بعض الأدبيات والدراسات التي اهتمت بإعداد مقياس المهارات الناعمة (حجاج، ٢٠١٤؛ وشبير، ٢٠١٦؛ وقويدر، ٢٠١٧؛ وولي وصادق واومر، ٢٠١٧؛ والأغا، ٢٠١٨؛ والجرابدة والعلوي، ٢٠١٨؛ Woodard, 2018؛ والبطش، ٢٠١٩) وتكون المقياس في صورته الأولية من (٤٩) عبارة موزعة على الأبعاد التالية (الاتصال، والعمل ضمن فريق، وإدارة الوقت، وإدارة الأزمات، وتسويق الذات، والإقناع، والتفاوض) لقياس المهارات الناعمة لدى خريجي جامعة سوهاج، لكل عبارة ثلاثة بدائل (تنطبق، تنطبق أحياناً، لا تنطبق)، بالإضافة إلى تعليمات المقياس. وقد قام الباحثة بإعداد المقياس إلكترونياً على جوجل درايف.

ج- عرض الصورة الأولية للمقياس على السادة المحكمين: تم عرض الصورة الأولية لمقياس المهارات الناعمة على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي والمناهج وطرق التدريس قوامها (٧) محكمين، للتحقق من دقة الصياغة اللغوية والعلمية لعبارات المقياس، واقتراح ما يروونه من تعديلات، من حيث إعادة صياغة بعض العبارات أو حذفها أو اقتراح عبارات أخرى بديلة، وقد قامت الباحثة بعمل التعديلات التي أقرها السادة المحكمون والتي تمثلت في إعادة صياغة بعض عبارات هذا المقياس.

د- التجريب الاستطلاعي: هدف إلى حساب المعاملات الإحصائية المطلوبة وهي: معامل الصدق، ومعامل الثبات.

طبقت الباحثة المقياس على (٤٣) خريج من كليات جامعة سوهاج، اختبروا بطريقة عشوائية من غير مجموعة البحث؛ حيث قامت الباحثة بإرسال رابط المقياس على جروب التليجرام. واتضح من التطبيق أن العبارات وتعليمات الإجابة كانتا واضحتين.

- ١- حساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس:
- صدق اتساق عبارات كل بعد بمجموعه:

جدول (١) معاملات الارتباط بين عبارات كل بعد بمجموعه

مهارة التفاوض		مهارة الإقناع		مهارة تسويق الذات		مهارة إدارة الوقت		مهارة إدارة الأزمات		مهارة العمل ضمن فريق		مهارة الاتصال والتواصل	
الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م
.515**	43	.554**	36	.499**	28	.675**	21	.559**	14	.568**	8	.034	1
.517**	44	.547**	37	.508**	29	.514**	22	.573**	15	.575**	9	.636**	2
.499**	45	.646**	38	.515**	30	.515**	23	.593**	16	.670**	10	.759**	3
.593**	46	.525**	39	.654**	31	.617**	24	.010	17	.783**	11	.832**	4
.563**	47	.589**	40	.734**	32	.549**	25	.547**	18	.817**	12	.825**	5
.537**	48	.505**	41	.004	33	.571**	26	.677**	19	.713**	13	.719**	6
.552**	49	.545**	42	.648**	34	.527**	27	.497**	20			.761**	7
				.647**	35								

** دالة عند مستوى (0.01) ، * دالة عند مستوى (0.05)

تم حذف العبارة رقم (١) من البعد الأول، والعبارة رقم (١٧) من البعد الثالث، والعبارة رقم (٣٣) من البعد الخامس، وذلك لعدم دلالة ارتباط أي منهم ببعضها.

- صدق اتساق عبارات المقياس والمجموع الكلي:

جدول (٢) معاملات الارتباط بين عبارات المقياس والمجموع الكلي

م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
1	.358**	8	.364**	15	.440**	22	.506**	29	.377**	36	.498**
2	.378**	9	.396**	16	.461**	23	.352**	30	.315**	37	.471**
3	.333**	10	.326**	17	.583**	24	.364**	31	.480**	38	.426**
4	.364**	11	.414**	18	.334**	25	.333**	32	.390**	39	.419**
5	.435**	12	.398**	19	.433**	26	.563**	40	.581**	47	.394**
6	.431**	13	.411**	20	.378**	27	.501**	34	.434**	41	.484**
7	.444**	14	.484**	21	.565**	28	.480**	35	.493**	42	.484**

** دالة عند مستوى (0.01) ، * دالة عند مستوى (0.05)

- صدق اتساق أبعاد المقياس بالمجموع الكلي للمقياس:

جدول (٣) معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والمجموع الكلي

الأبعاد	الكل	الأبعاد	الكل
مهارة الاتصال والتواصل	.980**	مهارة تسويق الذات	.843**
مهارة العمل ضمن فريق	.979**	مهارة الإقناع	.914**
مهارة إدارة الأزمات	.678**	مهارة التفاوض	.871**
مهارة إدارة الوقت	.861**		

في ضوء نتائج الجداول الثلاث السابقة أصبح عدد عبارات المقياس في صورته النهائية يتكون من (٤٦) عبارة موزعة على أبعاده السبع، وجميع هذه العبارات لها معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية مع أبعادها أو مع المقياس ككل عند مستوى 0.01. مما يشير إلى أن المقياس صادق فيما وضع لقياسه وهو صالح لقياس المهارات الناعمة المستهدف قياسه في البحث الحالي.

٢- تحديد درجة واقعية العبارات:

تعنى واقعية العبارة قدرتها على إحداث استجابات "موافق"، "غير موافق" والابتعاد عن استجابات "غير متأكد" واستخدمت معادلة هوفستاتر Hofstetter، الذي وضع حدود درجة الواقعية كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٤) مدى درجات الواقعية كما حددها "هوفستاتر"

المدى	درجة الواقعية
أقل من ١	منخفضة
١ - ٢.٤٩	متوسطة
٢.٥ - ٤.٩٩	فوق متوسطة
٥ - ١٠	مرتفعة
أكثر من ١٠	مرتفعة جداً

وبتطبيق معادلة هوفستاتر Hofstatter جاءت دلالات درجة الواقعية كما هو

موضح بجدول (٥) التالي:

جدول (٥) درجة واقعية عبارات المقياس

م	درجة الواقعية	الدلالة	م	درجة الواقعية	الدلالة	م	درجة الواقعية	الدلالة	م	درجة الواقعية	الدلالة
1	23.33	مرتفعة جداً	13	25.36	مرتفعة جداً	25	46.15	مرتفعة جداً	37	38.87	مرتفعة جداً
2	42.23	مرتفعة جداً	14	46.27	مرتفعة جداً	26	36.19	مرتفعة جداً	38	41.54	مرتفعة جداً
3	32.58	مرتفعة جداً	15	9.58	مرتفعة	27	33.73	مرتفعة جداً	39	45.17	مرتفعة جداً
4	41.12	مرتفعة جداً	16	48.15	مرتفعة جداً	28	45.16	مرتفعة جداً	40	38.53	مرتفعة جداً
5	26.17	مرتفعة جداً	17	36.19	مرتفعة جداً	29	66.19	مرتفعة جداً	41	35.65	مرتفعة جداً
6	38.78	مرتفعة جداً	18	39.72	مرتفعة جداً	30	34.98	مرتفعة جداً	42	37.16	مرتفعة جداً
7	45.65	مرتفعة جداً	19	46.12	مرتفعة جداً	31	27.67	مرتفعة جداً	43	45.65	مرتفعة جداً
8	9.16	مرتفعة	20	6.99	مرتفعة	32	58.15	مرتفعة جداً	44	17.16	مرتفعة جداً
9	7.65	مرتفعة	21	30.78	مرتفعة جداً	33	37.15	مرتفعة جداً	45	28.65	مرتفعة جداً
10	64.48	مرتفعة جداً	22	6.65	مرتفعة	34	36.71	مرتفعة جداً	46	36.66	مرتفعة جداً
11	7.59	مرتفعة	23	8.68	مرتفعة	35	56.12	مرتفعة جداً			
12	19.47	مرتفعة جداً	24	18.65	مرتفعة جداً	36	25.15	مرتفعة جداً			

٣- حساب معاملات ثبات المقياس:

تم حساب معاملات ثبات المقياس باستخدام معادلة (Cronbach's Alpha) وجاءت النتائج كما يلي:

• ثبات أبعاد المقياس:

جدول (٦) معاملات ثبات أبعاد المقياس

الأبعاد	عدد العبارات	Cronbach's Alpha
مهارة الاتصال والتواصل	6	0.68
مهارة العمل ضمن فريق	6	0.66
مهارة إدارة الأزمات	6	0.72
مهارة إدارة الوقت	7	0.67
مهارة تسويق الذات	7	0.64
مهارة الإقناع	7	0.69
مهارة التفاوض	7	0.74

• ثبات المقياس ككل:

جدول (٧) معاملات ثبات المقياس ككل

الأبعاد	عدد العبارات	Cronbach's Alpha
المقياس ككل	46	0.84

تم استخدام معادلة ألفا- كرونباخ لحساب ثبات مقياس المهارات الناعمة، في ضوء نتائج الجدولين السابقين يتضح أن جميع معاملات ثبات المقياس (الأبعاد/ المقياس ككل) ذات درجة مقبولة تربوياً من الثبات؛ حيث كانت جميعها أكبر من ٦٠%.

٥- الصورة النهائية للمقياس:

بعد التطبيق الاستطلاعي والمعالجات الإحصائية اتضح أن مقياس المهارات الناعمة أظهر مؤشرات مرتفعة من الصدق والثبات وصالح للتطبيق على عينة البحث النهائية من خريجي كليات جامعة سوهاج (ملحق ٤).

رابعاً: إجراءات تجربة البحث:

• اللقاء التمهيدي:

عقدت الباحثة لقاءً مع المتدربين مجموعة البحث على التليجرام وذلك بهدف شرح فكرة البحث وأهدافه، ومدى أهميته في تنمية المهارات الناعمة، كما ناقشت الباحثة معهم محتويات البرنامج التدريبي التي تضمنت ست مشروعات، وأوضحت لهم الغرض من أداة القياس وكيفية الاستجابة عليها من خلال جوجل درايف. وقد تم الاتفاق على طريقة التواصل ومواعيد اللقاءات وتقرر عقد ثلاثة لقاءات أسبوعياً (الأحد، والثلاثاء، والخميس) لكل مشروع على جروب التليجرام، بواقع ساعة : ساعة ونصف لكل جلسة.

• التطبيق القبلي لأداة القياس:

تم تطبيق أداة القياس الكترونياً: مقياس المهارات الناعمة يوم السبت ٢ / ١ / ٢٠٢١م، على جوجل درايف.

• تنفيذ تجربة البحث:

بعد الانتهاء من التطبيق القبلي لأداة القياس، قامت الباحثة بتنفيذ تجربة البحث، حيث تواصلت الباحثة مع المتدربين مجموعة البحث وعددهم (٣١) متدرّباً عبر شبكة التواصل الاجتماعي (التليجرام) التي تم الاتفاق عليها مع المتدربين، وقد تم تقسيم المتدربين إلى ثلاث مجموعات وخصص لكل مجموعة جروب خاص بهم على (التليجرام)، بالإضافة إلى الجروب العام على (التليجرام)، وقد تم مناقشة المشروعات المتضمنة في البرنامج وأوضحت الباحثة للمتدربين الغرض من اختيارها، فهي تتيح فرصة التدريب على المهارات الناعمة المتضمنة بالبحث من خلال تطبيق خطوات المشروع، كما راعت فيها تنوع تلك المشروعات لتتيح الفرصة للتدريب على عمل دراسة جدوى لكل مشروع في ضوء الإمكانيات المتاحة، وقد مارس المتدربين بعض الأنشطة - أثناء التخطيط للمشروع أو تنفيذه - في صورة فردية وأخرى في مجموعات تعاونية تنافسية على الجروبات الفرعية على تطبيق التليجرام، وتمثل دور الباحثة كمدرّب على متابعة المجموعات وتوجيه وإرشاد كل مجموعة أثناء التنفيذ إذا احتاج الأمر، وقد تم تقييم أداء مجموعات العمل في كل مشروع، من خلال تقييم كل فرد داخل مجموعته على العمل المكلف به،

وكذلك تقييم أقرانه له، بالإضافة إلى تقييم المجموعات بعضها لبعض بعد إنهاء المشروع وتنزيله على الجروب العام، ومناقشة كل مجموعة في الصعوبات التي واجهتها أثناء تنفيذ المشروع وكيفية التغلب عليها، كما تم الإعلان عن المجموعة الفائزة على جروب (التليجرام) العام لكل مشروع. وقد استغرق تنفيذ البرنامج التدريبي شهرين تقريباً (يناير، وفبراير)، ولوحظ خلال هذه المدة عدم التزام بعض المتدربين - وعددهم (٥) متدربين - في المشاركة بأداء الأنشطة المطلوبة منهم، وعدم استمرارهم متابعة بعض المشروعات؛ لذلك تم استبعادهم من عدد مجموعة البحث، وبناء على ذلك استقر عدد مجموعة المتدربين على (٢٦) متدرب.

• التطبيق البعدي لأداة القياس:

بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج التدريبي قامت الباحثة بتطبيق أداة القياس تطبيقاً بعدياً وهي: مقياس المهارات الناعمة، وقد تم تفرغ درجات المتدربين مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي للمقياس، ثم رصدت الدرجات تمهيداً لمعالجتها إحصائياً لاستخلاص نتائج البحث وتفسيرها.

خامساً: عرض لنتائج الدراسة ومناقشتها:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه وأسئلته تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة البحث والتحقق من صحة فروضه.

• اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب:

لما كان عدد أفراد العينة (٢٦) متدرب؛ وجب اختبار مدى إمكانية استخدام الإحصاء البارامترى (المعملي) من عدمه. وذلك من خلال توفر عدة شروط هي: الاعتدالية، والعشوائية، والاستقلالية، والمترية، والتجانس، مع ملاحظة أن شروط العشوائية، والمترية (بيانات لمتغيرات كمية)، والاستقلالية: هي شروط لا يتم اختبارها إحصائياً ويكتفى بها نظرياً. لأنه من المفترض أن تكون العينات التي يسحبها الباحث هي بالأصل عينات عشوائية ومستقلة والمتغيرات التي يسعى لدراستها متغيرات كمية.

كما يتم اختبار شرط التجانس إحصائياً في حالة تحليل التباين الأحادي فقط، أما شرط الاعتدالية فيتم اختباره إحصائياً في حالة عينتين مستقلتين أو غير مستقلتين. وعليه فسيتم

اختبار شرط الاعتدالية فقط في هذا البحث، وذلك باستخدام اختبار "كلومجروف-سيمرنوف"، كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٨) نتائج اختبار "كلومجروف-سيمرنوف" لدراسة اعتدالية التوزيع الاحتمالي

مصدر البيانات	احصائي الاختبار (Z)	درجة الحرية (df)	الاحتمال المناظر Sig(p-value)
مهارة الاتصال والتواصل	0.306	26	0.000
مهارة العمل ضمن فريق	0.256	26	0.000
مهارة إدارة الأزمات	0.187	26	0.019
مهارة إدارة الوقت	0.212	26	0.004
مهارة تسويق الذات	0.212	26	0.004
مهارة الإقناع	0.214	26	0.003
مهارة التفاوض	0.260	26	0.000
المقياس ككل	0.198	26	0.008

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي لاختبار "كلومجروف - سيمرنوف" أن قيمة (Z) لأبعاد المقياس السبعة والمقياس ككل بلغت على الترتيب (0.306، 0.256، 0.187، 0.212، 0.212، 0.214، 0.260، 0.198)، وقيم الاحتمال المناظر المقابلة بلغت (0.000، 0.000، 0.019، 0.004، 0.004، 0.003، 0.000، 0.008). وجميع هذه القيم أقل من مستوى المعنوية 0.05. وبالتالي فإن بيانات عينة البحث مسحوبة من مجتمع لا تتبع بياناته التوزيع الطبيعي (الاعتدالي). ومن ثم لا يصلح استخدام الاختبار البارامتري، والأصلح استخدام الإحصاء اللابارامتري، والاختبار المناسب في هذا البحث هو اختبار "ويلكوكسون"

- الإجابة عن السؤال الثالث والتحقق من صحة الفرض الثالث:

وينص السؤال الثالث علي " ما فعالية برنامج تدريبي في التربية الأسرية قائم على المشروعات المتناهية الصغر في تنمية المهارات الناعمة لدى الخريجين في ضوء متطلبات سوق العمل؟ "

وللإجابة عن السؤال تم صياغة الفرض التالي: يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات الخريجين مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس المهارات الناعمة لصالح التطبيق البعدي.

جدول (٩) نتائج اختبار "ولكوكسون" للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات عينة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس المهارات الناعمة

الاحتمال المناظر	قيمة "Z"	مجموع الرتب		متوسط الرتب		عدد الرتب			البعد	
		السالبة	الموجبة	السالبة	الموجبة	الكلي	المتعادلة	السالبة		الموجبة
0.000	4.479	0.00	351.00	0.00	13.5	26	0	0	26	مهارة الاتصال والتواصل
0.000	4.483	0.00	351.00	0.00	13.5	26	0	0	26	مهارة العمل ضمن فريق
0.000	4.492	0.00	351.00	0.00	13.5	26	0	0	26	مهارة إدارة الأزمات
0.000	4.476	0.00	351.00	0.00	13.5	26	0	0	26	مهارة إدارة الوقت
0.000	4.471	0.00	351.00	0.00	13.5	26	0	0	26	مهارة تسويق الذات
0.000	4.478	0.00	351.00	0.00	13.5	26	0	0	26	مهارة الإقناع
0.000	4.477	0.00	351.00	0.00	13.5	26	0	0	26	مهارة التفاوض
0.000	4.463	0.00	351.00	0.00	13.5	26	0	0	26	المقياس ككل

من الجدول (٩) السابق يتضح أن قيم (Z) لأبعاد مقياس المهارات الناعمة والمقياس ككل بلغت على الترتيب (4.479 ، 4.483 ، 4.492 ، 4.476 ، 4.471 ، 4.478 ، 4.477 ، 4.463) وقيمة الاحتمال المناظر لأي منها بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى 0.05، مما يعنى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات عينة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس المهارات الناعمة وأبعاده السبع لصالح التطبيق البعدي حيث كانت متوسطات الرتب الموجبة أكبر من متوسطات الرتب السالبة. وهذا يعنى أن البرنامج المقترح ساهم في تحسن مستوى المهارات الناعمة لدى عينة البحث.

• حجم الأثر:

إن الدلالة الإحصائية في أي بحث لا تعني قبول أو رفض الفروض وإنهاء الدراسة، ولكن تعني بداية تحليل نتائج البحث وتفسيرها، فالحصول على نتائج دالة إحصائية لا يعني أكثر من أن هناك فروقاً أو علاقة يجب على الباحث دراستها واكتشاف درجة أهميتها وقوتها باستخدام أساليب أخرى تحدد درجة الأهمية العملية للنتائج التي توصل إليها البحث (رضا السعيد، ١٩٩٧، ١٣٢).

ويرى حسن سلامة (٢٠٠٤، ٤ - ٥) أن مجرد حساب مستوى الدلالة ما هو إلا خطوة يجب أن تتبعها خطوات حتى يمكن تفسير النتائج بشكل علمي جيد وتحقيق الهدف الأساسي من البحوث التربوية وهو حل مشكلات الواقع التربوي وتحسينه على الأقل، وذكر أيضاً أن الكثير من المربين يرون أن الاستخدام الحالي لاختبارات الدلالة الإحصائية في البحوث التربوية يمثل نوعاً سيئاً من الاستدلال العلمي، بل إن مجرد استخدام الدلالة يعد ديكوراً رقمياً أكثر من كونه ضرورة بحثية.

وأوضح رضا السعيد (١٩٩٧، ١٣٥) وحسن سلامة (٢٠٠٤، ٨) أن حجم الأثر باختصار شديد يقيس تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع. ويعتمد حساب حجم الأثر على نوع الاختبار الإحصائي؛ حيث يتم حساب حجم الأثر المقابل لكل اختبار إحصائي باستخدام المعادلة المناسبة.

ومن المناسب لحساب حجم الأثر في حالة استخدام اختبار "ولكوكسون" استخدام المعادلة التالية:

$$R = \frac{Z}{\sqrt{n}}$$

حيث R تعبر عن حجم الأثر، Z إحصاء الاختبار، n عدد المشاهدات وليس أفراد العينة. ويتم الحكم على قيمة R في ضوء المعايير التالية:

٠٠١ حجم أثر ضعيف.

٠٠٣ حجم أثر متوسط.

٠٠٥ أو أكثر حجم أثر قوى.

٠١٤ أو أكثر حجم أثر قوى.

وفيما يلي نتائج حساب قيم ودلالة حجم أثر المتغير المستقل في المتغيرات التابعة.

جدول (١٠) قيم ودلالة حجم أثر البرنامج المقترح في تنمية المهارات الناعمة

الدلالة	R	Z	عدد المشاهدات	عدد الطلاب	البعد
قوي	0.621	4.479	52	26	مهارة الاتصال والتواصل
قوي	0.622	4.483			مهارة العمل ضمن فريق
قوي	0.623	4.492			مهارة إدارة الأزمات
قوي	0.621	4.476			مهارة إدارة الوقت
قوي	0.620	4.471			مهارة تسويق الذات
قوي	0.621	4.478			مهارة الإقناع
قوي	0.621	4.477			مهارة التفاوض
قوي	0.619	4.463			المقياس ككل

من الجدول (١٠) السابق يتضح أن قيم (R) لأبعاد مقياس المهارات الناعمة والمقياس ككل بلغت على الترتيب (0.621، 0.622، 0.623، 0.621، 0.620، 0.621، 0.621، 0.621، 0.621، 0.621)، وجميعها أكبر من 0.5 مما يعني أن البرنامج المقترح ذو حجم أثر قوى في تحسن مستوى أداء عينة البحث في المهارات الناعمة.

• فاعلية المتغير المستقل:

لحساب فاعلية المتغير المستقل (البرنامج المقترح) في المتغير التابع تم استخدام معادلة الكسب المعدل لـ "بلاك" وكانت النتائج كما هو موضح فيما يلي:

جدول (١١) قيم و دلالة الكسب المعدل في مقياس المهارات الناعمة

الدلالة	قيمة معامل "بليك"	متوسط التطبيق البعدي	متوسط التطبيق القبلي	النهاية العظمى	البعد
فاعل	1.22	17.08	10.77	18	مهارة الاتصال والتواصل
فاعل	1.21	17.04	10.81	18	مهارة العمل ضمن فريق
فاعل	1.23	16.81	9.92	18	مهارة إدارة الأزمات
فاعل	1.25	19.50	11.15	21	مهارة إدارة الوقت
فاعل	1.22	19.04	10.50	21	مهارة تسويق الذات
فاعل	1.23	19.23	10.73	21	مهارة الإقناع
فاعل	1.26	19.00	9.85	21	مهارة التفاوض
فاعل	1.23	127.69	73.73	138	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق أن قيم (بلاك) لأبعاد مقياس المهارات الناعمة والمقياس ككل بلغت على الترتيب (1.22، 1.21، 1.23، 1.25، 1.22، 1.23، 1.26)، وجميعها أكبر من قيمة بلاك الحرجة والتي حددها 1.2 مما يعني أن البرنامج المقترح ذو فاعلية كبيرة في تحسن مستوى أداء المتدربين مجموعة البحث في المهارات الناعمة اللازمة للحصول على فرصة عمل في ضوء متطلبات سوق العمل.

• تفسير النتائج الخاصة بالسؤال الثالث والفرض الثالث للبحث الحالي:

أوضحت نتائج اختبار صحة الفرض الثالث من فروض البحث الحالي تحسن مستوى أداء مجموعة البحث في التطبيق البعدي لمعاد المهارات الناعمة التي تضمنها البرنامج التدريبي المقترح، ويعزى ذلك من وجهة نظر الباحثة إلى:

- استخدام التعلم القائم على المشروعات من خلال تنوع المشروعات الست أتاح الفرصة للمتدربين للتدريب على (الاتصال والتواصل، والعمل ضمن فريق، وإدارة الأزمات، وإدارة الوقت، وتسويق الذات، والإقناع، والتفاوض) كأبعاد لمقياس المهارات الناعمة.
- المجموعات التعاونية التنافسية حفزت المتدربين على إظهار أفضل الأداءات التي بدورها أسهمت في تنمية المهارات الناعمة.
- التواصل الفاعل بين الباحثة والمتدربين من خلال شبكة التواصل الاجتماعي (التليجرام) أدى إلى استغلال أوقاتهم بطريقة صحيحة للتعرف على المعلومات المفيدة لهم.
- تكليف مجموعات العمل بمهام محددة (عمل دراسة جدوى للمشروع) نمى لديهم مهارات العمل ضمن فريق، وإدارة الأزمات وأتاح لهم فرصة التدريب على التخطيط الجيد للمشروع.
- تفاعل المتدربين معاً واحترامهم لبعضهم البعض أثناء ممارسة الأنشطة داخل الجروبات الفرعية أسهم في تقوية العلاقات الاجتماعية بينهم، وهذا بدوره ساعد في تنمية الاتصال والتواصل، والعمل ضمن فريق وإدارة الأزمات كأبعاد للمهارات الناعمة.

- إتاحة الفرصة للحوار والمناقشة بين المتدربين أثناء عرض سيناريو تسويق منتجات مشروعات (طباعة الملابس، وتنظيف وتجهيز الخضراوات، وبيع العطور) وموقف العميل تجاه المنتج، كان له أثر إيجابي في تنمية مهارات تسويق الذات والإقناع والتفاوض كأبعاد للمهارات الناعمة.
 - ممارسة التسويق الإلكتروني للمنتجات (الإكسسوارات الحريمي، ملابس الأطفال، الحلويات المنزلية) أسهم في تنمية مهارتي الاتصال والتواصل، وتسويق الذات كبعدين من أبعاد المهارات الناعمة.
 - النقاش المثمر لمجموعات العمل داخل الجروبات الفرعية بكيفية تنفيذ المشروع وتسويقه ساعد المتدربين على توقع الأزمات وإيجاد بدائل لحلها، ومن ثم نمي لديهم إدارة الأزمات.
 - افتتاح المتدربين بمدى أهمية المهارات الناعمة في إتاحة الفرصة لهم لإقامة مشروع متناهي الصغر يتماشى مع متطلبات سوق العمل وما تنادي به الدولة لحل أزمة البطالة، ساعد في تنمية المهارات الناعمة لديهم.
- وقد لاحظت الباحثة مجموعة من الملاحظات أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي القائم على المشروعات والذي كان لها دور مهم في تنمية المهارات الناعمة لدى المتدربين مجموعة البحث وهي:

- أن استخدام التعلم القائم على المشروعات نمى المهارات الناعمة لدى المتدربين مجموعة البحث من خلال تدريب المتدربين على تلك المهارات من خلال تطبيق خطوات المشروع. فقد ظهر من خلال لقاءات التدريب فعالية البرنامج في إشباع ميول وحاجات المتدربين فمنهم من أظهر رغبته في إقامة مشروع لبيع ملابس الأطفال وفتح المجال لمشروعات مشابهة كمشروع بيع الملابس الحريمي.
- ميل بعض المتدربين نحو إقامة مشروع بيع الإكسسوارات الحريمي والعطور واتفق البعض منهم على إقامة المشروع مشترك بينهم ويكون ترويجه من خلال جروب على الإنترنت حيث حفز استخدام التسويق الإلكتروني عبر الإنترنت من خلال المشروعات المتضمنة في البرنامج على انتهاج هذه الفكرة.

• اتضح من خلال لقاءات الباحثة/ المدربة مع المتدربين على التليجرام أن مشروعات مثل تجهيز الخضراوات لا تتطلب إمكانات كثيرة بل تحتاج أيدي عاملة وهو ما يتماشى مع طبيعة البحث للقضاء على البطالة وإيجاد فرص عمل مناسبة.

• من خلال مناقشة الباحثة مع المتدربين كانت الرغبة لدى مجموعة البحث معقولة إلى حد ما تجاه مشروع الحلويات لعدم إتقانهم عمل أصناف كثيرة، ولكن يمكن تنفيذ الفكرة مبدئيًا بأصناف يمكن تسويقها من خلال الاتفاق مع أصحاب السوبر ماركت أو جروب على الإنترنت.

• أما بالنسبة لفكرة مشروع طباعة الملابس لم يبدي أي من المتدربين مجموعة البحث رغبتهم في المشروع، وكان تبرير ذلك من وجهة نظرهم أنه مشروع مكلف فهو يحتاج إلى مجموعة من المساهمين لإتقان الطباعة ودراسة احتياجات السوق المتطورة.

وقد أرجعت الباحثة تحسن أداء المتدربين مجموعة البحث في المهارات الناعمة من خلال ملاحظتها للمتدربين أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي، حيث لاحظت الباحثة العلاقة الوطيدة بين المتدربين التي ظهرت في الاتصال والتواصل الفعال فيما بينهم على الجروب من خلال تبادل الآراء حول كيفية عمل دراسة جدوى للمشروع وآلية تنفيذه، هذا بالإضافة إلى جدية المتدربين في إنهاء المشروع في الوقت المحدد لهم ومنافستهم مع مجموعات العمل الأخرى في كيفية إدارتهم لأي صعوبات تواجههم أو يتوقعون حدوثها وهذا أظهر إتقانهم لمهارتي إدارة الوقت وإدارة الأزمات، أما بالنسبة لمهارة العمل ضمن فريق فقد اتضح من خلال تقسيم المهام فيما بينهم وتدوير الأدوار فيما بينهم أثناء عرض سيناريو تسويق المنتجات الذي أظهر براعتهم في تسويق الذات وإقناع العميل بالمنتج والتفاوض معهم حول الحصول على المنتج.

تأسيسًا لما سبق اتضح الأثر الإيجابي للتعلم القائم على المشروع والمتمثل في البحث الحالي في المشروعات المتناهية الصغر التي تضمنها البرنامج التدريبي على تنمية

المهارات الناعمة لدى المتدربين مجموعة البحث الذي قد يسهم في حصولهم على فرص عمل تناسب ميولهم وإمكاناتهم في ضوء متطلبات سوق العمل.

وقد انفتحت نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة الفقي (٢٠٠٩) التي أثبتت الأثر الإيجابي لطريقة المشروع في تحقيق أهداف المدرسة المنتجة من خلال تدريس طالبات المرحلة الإعدادية وحدة مقترحة في الاقتصاد المنزلي باستخدام طريقة المشروع، بينما اختلف البحث الحالي مع نتائج دراسة علي (٢٠٠٧)؛ ودراسة عمر (٢٠٠٨)؛ ودراسة الحلبي (٢٠١٧)؛ ودراسة غبور (٢٠١٩) حيث إن هذه الدراسات تناولت المشروع كمتغير تابع وكان هدفها تنمية مهارة إدارة المشروعات الصغيرة.

سادساً: توصيات البحث ومقترحاته:

• توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يمكن تقديم التوصيات الآتية:

١. على المتخصصين في مجال المناهج وطرق تدريس التربية الأسرية الاهتمام باستخدام التعلم القائم على المشروع في تدريس التربية الأسرية في جميع مراحل التعليم؛ للاستفادة من مميزاته المتعددة والمتنوعة.
٢. الاهتمام بإعداد أنشطة جامعية في التربية الأسرية من شأنها تنمية المهارات الناعمة لدى طلاب الجامعة لتتماشى مع متطلبات سوق العمل.
٣. تضمين مناهج التربية الأسرية بالمرحلة الجامعية بموضوعات عن المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر لمساعدة الطلاب إيجاد فرص عمل في ضوء قدراتهم وامكاناتهم.
٤. الاهتمام بإقامة مشروعات متناهية الصغر لمساعدة المرأة المعيلة بتدبير شؤون حياتها.

• مقترحات البحث:

في ضوء نتائج البحث تقترح الباحثة البحوث الآتية:

1. دراسة أثر استخدام التعلم القائم على المشروعات في تدريس التربية الأسرية على تنمية المهارات التسويقية عبر وسائل التواصل الاجتماعي لدى ربات البيوت.
2. دراسة فعالية برنامج مقترح في التربية الأسرية باستخدام التعلم القائم على المشروعات في تنمية المهارات الناعمة لدى العاملين في مؤسسات القطاع الخاص.
3. دراسة أثر استخدام التعلم القائم على المشروعات في تحقيق بعض أهداف الاقتصاد المنزلي لدى تلميذات المرحلة الثانوية.
4. دراسة أثر برنامج مقترح لتدريب معلمات الاقتصاد المنزلي/ التربية الأسرية على استخدام التعلم القائم على المشروعات في التدريس لتنمية مهارات التفكير المستقبلي لدى طالباتهن.

المراجع والمصادر:

- المراجع العربية:

- إبراهيم، أحلام دسوقي عارف. (٢٠١٥). فاعلية نمطي التعلم القائم على المشروعات عبر الويب فردي- تشاركي في تنمية مهارات تطوير الكتب الالكترونية لدى الطالبات المعلمات واتجاهاتهن نحو استراتيجية التعلم. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*. (٥٩). مارس. ٦٩- ١١٨.
- أحمد، زقاوة. (٢٠١٧). البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل. *مجلة التنمية البشرية*. (٧). مارس. ١٥٩- ١٨٩.
- إسماعيل، سماح محمد إبراهيم. (٢٠١٦). استخدام استراتيجية التعلم القائم على المشروعات لتنمية الميل نحوها والمهارات الاجتماعية الانفعالية لدى الطلاب الدارسين لمادة علم الاجتماع بالمرحلة الثانوية. *مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية*. (٧٩). أبريل. ٢٠٠- ٢٤٤.
- الأعصر، سعيد عبد الموجود علي. (٢٠١٤). استراتيجية مقترحة للتعلم الإلكتروني القائم على المشروعات في ضوء النظريات البنائية وتأثيرها على أداء الطلاب لمهارات إدارة المقررات الإلكترونية واتجاهاتهم نحو التعلم. *تكنولوجيا التعليم*. ٢٤ (٣). يوليو. ٢٠١- ٢٧٥.
- الأغا، محمد صهيب. (٢٠١٨). المهارات الناعمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على العاملين في بنوك محافظات فلسطين الجنوبية). *رسالة ماجستير*. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. جامعة الأزهر - غزة.
- البطش، أحمد محمد علي. (٢٠١٩). درجة ممارسة القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتنمية المهارات الناعمة لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. *رسالة ماجستير*. كلية الإدارة والتمويل. جامعة الأقصى.
- البهنساوي، ليلي كامل. (٢٠١٨). رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل. *مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة*. ٧٨ (٣). أبريل. ١٣- ٧٢.

البنك المركزي المصري. (٢٠٢٠). إعادة تعريف دور البنوك في تحقيق النمو المتوازن
بالتركيز على الاستثمار في الصناعة أو التمويل العقاري أو ريادة
الأعمال.

الجرايدة، محمد سليمان مفضي والعلوي، سعيد حمد. (٢٠١٨). درجة ممارسة مديري
المدارس للمهارات الناعمة في ولاية صور بسلطنة عمان. مجلة بحوث
عربية في مجالات التربية النوعية. (١٢). أكتوبر. ٢٥٣ - ٢٧٨.

الجزار، هالة حسن سعد علي. (٢٠١٧). التعليم العالي وسوق العمل في ضوء متطلبات
التنمية المستدامة "الإشكاليات والتحديات". المؤتمر الدولي لمعهد
التخطيط القومي "نحو تعليم داعم للتنمية المستدامة في مصر". ٦ - ٨
مايو. ١٥٢ - ١٨٦.

الجمري، منصور. (٢٠١٥). المهارات الناعمة وأهميتها في إدارة الأعمال. جريدة
الوسط. (٤٥٩٨). ٩. أبريل.

الطبي، إحسان محمود إبراهيم ويونس، شيماء شعبان محمود ويوسف، عاصم بحيري
وغبور، أماني السيد السيد. (٢٠١٧). فاعلية برنامج مقترح في مادة
المشروع لتنمية مهارات إدارة المشروعات الصغيرة لدى طالبات شعبة
الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية. مجلة القراءة والمعرفة. (١٨٨).
يونيو. ١٣٠ - ١٥٦.

الدسماني، تهاني. (٢٠١٨). استراتيجيات تعليم واكتساب مهارات المستقبل من خلال
دمج تقنية المقررات المفتوحة في برامج البكالوريوس. المؤتمر الدولي
لتقويم التعليم. مهارات المستقبل.. تنميتها وتقويمها. الرياض. ٤ - ٦
ديسمبر.

الدلو، حمدي أسعد. (٢٠١٧). استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي
باحياجات سوق العمل في فلسطين. رسالة ماجستير. أكاديمية الإدارة
والسياسة للدراسات العليا. جامعة الأقصى بغزة.

الزعنون، فيصل عبد مسعود وأشيته، عماد عبد اللطيف حسين. (٢٠١١). البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية. مجلة تطوير الأداء الجامعي. ١ (١). يناير. ٥٣ - ٧٧.

الزهراني، نوره مسفر عطية الغبيشي. (٢٠١٢). اتجاهات خريجو الاقتصاد نحو العمل بمجال المشروعات الصغيرة وعلاقتها بتحقيق الذات. مجلة بحوث التربية النوعية. (٢٦). يوليو. ٢٤٠ - ٢٦٩.

الزيان، مازن نوح. (٢٠٢٠). دور المهارات الناعمة لدى القيادات الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي. رسالة ماجستير. كلية الإدارة والتمويل. جامعة الأقصي.

السعيدة، دحان. (٢٠١٤). تطبيق طريقة المشروع التربوي في تدريس الجغرافيا بالجامعة حسب آراء الطلبة "دراسة حالة: جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء/المحمدية". المجلة الدولية التربوية المتخصصة. ٣ (٩). سبتمبر. ١٦٧ - ١٨٢.

السعيد، رضا مسعد. (١٩٩٧). الإحصاء النفسي والتربوي (نماذج وأساليب حديثة). الإسكندرية: مطبعة الجمهورية.

الصباع، حمدي عبد العزيز إمام. (٢٠١٥). إجراءات منهجية لتوظيف التعلم القائم على المشروعات في تنمية المهارات الحياتية للدراسين في مرحلة ما بعد محو الأمية في إطار التعليم المستمر. العلوم التربوية. ٢٣ (٤). أكتوبر. ٣١٩ - ٣٥٣.

الصندوق الاجتماعي للتنمية. (٢٠١٥). مشروع دعم المشروعات متناهية الصغر. مايو. ٤٢ - ١.

العبد الله، طلال والهلابي، المعتصم بالله. (٢٠١٥). تحديد المهارات الناعمة المحتاجة لطلبة الفاخورة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. ٢٣ (٢). يوليو. ١٩ - ٣٠.

الغيطاني، إبراهيم. (٢٠١٦). إعادة تقييم منظومة المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر في مصر. *بدائل*. مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية. (١٧). يوليو. ٣٤ - ١.

الفاقي، نادية عبد الفتاح محمود حسن. (٢٠٠٩). تدريس وحدة مقترحة في الاقتصاد المنزلي بطريقة المشروعات وأثرها على تحقيق أهداف المدرسة المنتجة في المرحلة الإعدادية. *رسالة ماجستير*. كلية التربية. جامعة سوهاج. النابت، صالح محمد. (٢٠١٢). تعزيز قدرات الشباب القطري. *تقرير التنمية البشرية الثالث لدولة قطر*. الأمانة العامة للتخطيط التنموي.

بخيت، خديجة أحمد السيد. (٢٠١١). فاعلية الدراسة الجامعية في تنمية المهارات الحياتية "دراسة ميدانية على طالبات كليات التربية للبنات بجامعة الملك عبد العزيز. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*. ١١(١). يناير. ١٣ - ٣٥.

بربري، سحر حساني. (٢٠١٣). أثر تأهيل القوى البشرية في المشاركة بفاعلية في سوق العمل "دراسة حالة". *حوليات آداب عين شمس*. ٤١. يوليو - سبتمبر. ٢٨٥ - ٣٠٨.

بنات، أسيل محمد خليل. (٢٠١٩). القوة وتكتيكات النفوذ في القيادة وأثرها على المهارات الناعمة في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن. *رسالة ماجستير*. كلية الأعمال. جامعة عمان العربية. بوردابن، أمينة. (٢٠٢٠). التعليم والمهارات الحياتية. *مجلة العلوم الإنسانية*. ٣١(٣). ديسمبر. ٢٢١ - ٢٣٠.

جمال الدين، محمد عرفان. (٢٠١٨). *التقرير السنوي العالمي للمجلس الدولي للمشروعات الصغيرة*. منظمة العمل الدولية.

حجاج، علا نعيم عمر. (٢٠١٤). دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية (دراسة تطبيقية على الوظائف الإدارية في قطاع غزة). *رسالة ماجستير*. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية. غزة.

- رجب، إيمان. (٢٠١٦). محركات النمو: تزايد أهمية المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر في تحقيق التنمية المستدامة. *بدائل*. مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية. (١٧). يوليو. ١-٣٤.
- رضوان، نعم جهاد. (٢٠١٩). المهارات الناعمة لدى المرأة الفلسطينية وأثرها في جودة القرارات بالمؤسسات النسوية- المحافظات الجنوبية. *مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية*. ٢(١٢). يوليو. ١٠٧-١٣٣.
- سلامة، حسن علي حسن. (٢٠٠٤). الدلالة الإحصائية والدلالة العلمية في البحوث التربوية. *المجلة التربوية*. كلية التربية بسوهاج. جامعة جنوب الوادي. (٢٠). يناير. ١-١٤.
- شبير، رمضان صلاح. (٢٠١٦). المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة. *رسالة ماجستير*. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية. غزة.
- صدي الموارد البشرية. (٢٠١٨). الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية. ديسمبر. (٩). ١-٣٧.
- صقر، أحمد محي خلف. (٢٠٢٠). *المشروعات الصغيرة الفكرة وآلية التنفيذ*. الاسكندرية: دار التعليم الجامعي.
- عبد العزيز، جيهان عبد العزيز رجب. (٢٠١٧). أثر نواتج التعلم على أداء طلاب الجامعة لمواكبة سوق العمل من وجهة نظرهم وأصحاب التوظيف. *مجلة كلية التربية*. جامعة الأزهر. ١. (٢٧١). يناير. ٤٩٧-٥٤٤.
- عبد الغفار، عادل. (٢٠١٦). *متعلمون ولكن عاطلون عن العمل: معضلة الشباب المصري*. مركز بروكنجز الدوحة. يوليو. ١-١١.
- عبد الفتاح، ولاء أحمد. (٢٠١٧). فاعلية استراتيجيات التعلم القائم على المشروعات في تدريس مقرر التقييم والتشخيص في التربية الخاصة على مفهوم الذات الأكاديمي والتحصيل الدراسي لدى طالبات قسم التربية الخاصة جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*. (٨٨). أغسطس. ٢٣-٤٤.

عبد الواحد، مؤمن خلف. (٢٠١٦). دور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الأكاديمية. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات. ٦ (٢). يونيو. ٣٠٣ - ٣٣٨.

عبد الواحد، محمود فرج. (٢٠١٥). المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر وأثرها على التنمية ومحاربة الفقر تجربة جهاز بناء وتنمية القرية المصرية في محافظة الفيوم. المؤتمر الإقليمي "المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر في البلدان العربية: الواقع والتطلعات". ٢٨ - ٢٩ أكتوبر. ٥٠٦ - ٥٣٨.

علي، فاطمة كمال أحمد. (٢٠٠٧). فاعلية برنامج في التربية الأسرية لتنمية مهارات إدارة المشروعات الصغيرة لدى طالبات شعبة الاقتصاد المنزلي بكليات التربية. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية. (٩). أغسطس. ٢٦٤ - ٢٩٠.

علي، فاطمة كمال أحمد. (٢٠٠٨). برنامج في نشر ثقافة العمل الحر لدى طالبات شعبة الاقتصاد المنزلي بكليات التربية وقياس فاعليته. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية. (١١). مايو. ١٨٩ - ٢١٨.

عمر، كامل عمر عارف. (٢٠٠٨). فعالية برنامج مقترح في الإدارة المنزلية لتنمية مهارات إدارة المشروعات الصغيرة لطالبات الاقتصاد المنزلي. المؤتمر العلمي السنوي الثالث - تطوير التعليم النوعي في مصر والوطن العربي لمواجهة متطلبات سوق العمل في عصر العولمة . رؤى إستراتيجية. (١). أبريل. ٢٣٤ - ٢٥٩.

عوض، أسماء عبد الكريم. (٢٠١٧). أثر تدريس علوم الأرض والبيئة باستخدام استراتيجية التعلم القائم على المشروع في تحصيل طالبات الصف الأول الثانوي العلمي وتفكيرهن البصري المكاني. رسالة ماجستير. كلية العلوم التربوية. جامعة الشرق الأوسط.

عوض، أمل شاكر محمد. (٢٠١٧). أثر استخدام استراتيجية تدريس قائمة على توظيف المشاريع في تنمية الاتجاهات البيئية لدى طلبة كلية العلوم التربوية والآداب التابعة لوكالة الغوث الدولية. المجلة الدولية للبحوث التربوية. جامعة الإمارات. ٤١ (٢). يونيو. ١ - ٣٩.

غبور، أماني السيد السيد. (٢٠١٩). تصور مقترح لتنمية مهارات إدارة المشروعات الصغيرة لدى طالبات شعبة الاقتصاد العالمية المنزلي بكليات التربية النوعية في ضوء بعض التجارب. *دراسات تربوية ونفسية*. (١٠٤). يوليو. ١- ١٢٩.

فارس، نجلاء محمد. (٢٠١٨). استخدام التعلم القائم على المشروعات عبر نظم إدارة التعلم الاجتماعية وأثره على المثابرة الأكاديمية وتنمية مهارات إنتاج مشروعات جماعية إبداعية لدى طلاب كلية التربية النوعية. *مجلة كلية التربية*. ٣٤ (٣). مارس. ٦٤٠- ٦٧٧.

قويدر، أريج محمد رمضان. (٢٠١٧). دور المهارات الناعمة في تحسين أداء العاملين في الوزارات الفلسطينية. *رسالة ماجستير*. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا. جامعة الأقصى.

كامل، إيهاب أديب. (٢٠١٥). المعايير الأكاديمية كأحد ركائز تأهيل خريج كلية التربية الفنية وفقاً لمتطلبات سوق العمل في ضوء منظومة الجودة الشاملة. *مجلة أمسياء*. (٢). أبريل. ١٤٤- ١٧١.

كيطان، حسين سالم والصفار، إيمان قاسم وحسين، سهير غازي. (٢٠١٤). دراسة تجريبية لتقييم الفجوة بين تأثير مخرجات التعليم العالي في متطلبات سوق العمل. *المؤتمر الدولي الرابع لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي*. جامعة الزيتونة. الأردن. يناير.

محمد، نبيل السيد. (٢٠١٣). تصميم حقيبة الكترونية وفق التعلم القائم على المشروعات لتنمية مهارات حل المشكلات لدى طلاب تكنولوجيا التعليم. *مجلة كلية التربية*. جامعة بنها. ٢٤ (٩٦). أكتوبر. ٣٥٣- ٤٠٨.

مرتجي، زكي رمزي. (٢٠١٣). مدى تلبية مخرجات التعليم العالي بالجامعات الفلسطينية متطلبات سوق العمل المحلي. *المؤتمر الدولي للتعليم العالي في الوطن العربي*. آفاق مستقبلية. يناير. ١- ٣٠.

مزيد، ليلي محمود محمد. (٢٠١٨). تصورات معلمات الاقتصاد المنزلي بمحافظة
سوهاج نحو المشروعات الصغيرة وعلاقتها باتجاهاتهن نحو المادة.
مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية. (١٢). أكتوبر. ١٦٣-
٢٠٤.

مكتب العمل الدولي بجنيف. (٢٠١٢). أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل. مؤتمر
العمل الدولي. ١- ٩٩.

موسى، سعيد عبد المعز علي. (٢٠١٩). برنامج تدريبي لتنمية المهارات الناعمة لمعلمات
رياض الأطفال. مجلة دراسات في الطفولة والتربية. (٨). يناير. ١-
٦٤.

مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية. (٢٠١٥).
التحديات الرئيسية للشباب في دول منظمة التعاون الإسلامي. سلسلة
توقعات منظمة التعاون الإسلامي. مايو. ١- ٣٩.

هزهوزي، فريال سليمان سليم. (٢٠١٦). أثر استخدام استراتيجية التعلم المستند إلى
المشروع في التفكير الرياضي والدافعية نحو تعلم الرياضيات لدى
طالبات الصف السابع الأساسي في محافظة جنين. رسالة ماجستير. كلية
الدراسات العليا. جامعة النجاح الوطنية.

ولي، أحلام إبراهيم، وصادق، زانا مجيد، واومر، شيروان عمر. (٢٠١٧). المهارات
الناعمة للقيادة ودورها في تعزيز التعلم الريادي "دراسة تطولية
لآراء أعضاء مجالس الكليات في عدد من كليات جامعة صلاح
الدين". المؤتمر السنوي الدولي الثاني للأعمال لجامعة عمان العربية
(تكيف منظمات الأعمال في بيئة غير مستقرة). ١٥- ١٦ أبريل.
٤١٧- ٤٣٢.

يوسف، طارق محمد. (٢٠١٢). ما بعد الربيع: مقاربات ومنهجيات جديدة لتوظيف
الشباب في العالم العربي. وجهات نظر حول تشغيل الشباب في العالم
العربي. المنتدى الاقتصادي العالمي ومؤسسة صلتك. ١- ٤٠.

- مواقع الانترنت:

أبو سته، أمل. (٢٠١٧). المهارات الناعمة. متاح:

<https://www.shorouknews.com/columns/view.aspx?cdate=31072017&id=4a6d48bd-0b1e-42a1-848b-a74f967bbcc6>

الشرق الأوسط. (٢٠٢٠). ارتفاع معدل البطالة بمصر إلى ٩.٦ % في الربع الثاني من ٢٠٢٠. ١٧ أغسطس. متاح:

<https://aawsat.com/home/article/2453066/%D8%A7%D8%B1%D8%AA%D9%81%D8%A7%D8%B9-%D9%85%D8%B9%D8%AF%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9-%D8%A8%D9%85%D8%B5%D8%B1-%D8%A5%D9%84%D9%89-96-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A8%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A7%D9%86%D9%8A-%D9%85%D9%86-2020>

العدوان، منور محمود والمسيلة، عباس، فرحات. (٢٠١٧). دور نظم المعلومات الإدارية بتعزيز المهارات الناعمة لدى العاملين لدى الشركات الصناعية الأردنية. الملتقى الدولي الثاني حول التحول الرقمي للمؤسسات والنماذج التنبؤية على المعطيات الكبيرة. متاح:

<http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/14299>

الملاح، تامر. (٢٠١٧). حقيقة المهارات الصلبة و المهارات الناعمة. متاح:

<https://www.new-educ.com/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B5%D9%84%D8%A8%D8%A9-%D9%88-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%B9%D9%85%D8%A9>

روبرت و. تالبوت. (٢٠١٠). التعليم بالمشروع. رؤى تربوية. (٣٣). متاح:

http://qattanfoundation.org/sites/default/files/u2/roaa_33_2010_009.pdf

شلبي، أحمد. (٢٠١٨). التقرير السنوي العالمي للمجلس الدولي للمشروعات الصغيرة.
مؤسسة التمويل الدولي. ٢٨ يونيو. متاح:

<https://icsb.org/wp-content/uploads/2019/03/MSME-REPORT-2018-ARABIC-compressed.pdf>

مشعل، طلال. (٢٠١٨). تأهيل الشباب لسوق العمل. متاح:

<https://mawdoo3.com>

معهد التخطيط القومي. (٢٠١٢). رؤية مستقبلية للأدوار المتوقعة للجهات الممولة
للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في مصر في ظل
التغيرات الراهنة. سلسلة قضايا التخطيط والتنمية (٢٣٨). يونيو. متاح:

<http://repository.inp.edu.eg/xmlui/handle/123456789/3539?show=full>

- المراجع الأجنبية :

Alharthi. M.; Islam, M. (2020). How can mobile phone usage affect micro and small enterprises' performance in Saudi Arabia?. Available on: wileyonlinelibrary.com.

Bora, B. (2015). The Essence of Soft Skills. *International Journal of Innovative Research and Practices*. 3(12). December. 7-22.

Cimatti, B. (2016). Definition, Development, Assessment of Soft Skills and their role for the Quality of Organizations and Enterprises. *International Journal for Quality Research*. 10(1) 97-130.

CINDADALY. (2018). Soft Skills: The Hard Skills for Today's Workforce. Available: www.Skills Builder Pro.com

Crittenden, V. L.; Crittenden, W. F. (2020). Empowering Women through Micro-Entrepreneurship. *Springer Nature Switzerland AG*. 1- 11.

Hansel, T. (2010). *Soft Skills*. Freiburg: Centaurus Verlag & Media UG.

- Hofstatter, P. R.(1950) “The Actuality of Question” *International Journal of Opinion and Attitude Research*, 4, p. 150.
- Horbacauskiene, J. (2019). Soft Skills and Sustainable Development. *Encyclopedia of Sustainability in Higher Education*. Springer, Cham. 1- 6.
- Hüttmann, A. (2016). *Erfolgreich studieren mit Soft Skills*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- John Z. Sonmez. (2015). *Soft Skills The software developer's life manual*. New York. Manning Publications Co.
- Klipper, S. (2015). *Soft Skills für Freelancer*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Kristina, B.; Inga, Z.; Elena, K.; Jevgenijs, K. (2017). Basic principles of the higher education system's modernization taking into account the labor market requirements. *Annual International Scientific Conference on Power and Electrical Engineering*. Riga Technical University, November 29, 1- 6.
- Majid, S., Liming, Z., Tong, S., Raihana, S. (2012). Importance of Soft Skills for Education and Career Success. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*. 2(2). December. 1035- 1042.
- Mohanty, E. ; Mishra, A. J. (2020). Understanding the gendered nature of developing country MSMEs' access, adoption and use of information and communication technologies for development (ICT4D). *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. 12 (3). 273-295.
- Nagy, Z. (2019). *Soft Skills to Advance Your Developer Career*. Germany: Apress.
- Räisänen, J.; Tuovinen, T. (2020). Digital innovations in rural micro-enterprises. *Journal of Rural Studies*. 73. 56- 67.

- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. 75(4) 453– 465.
- Tseng, H.; Yi, X.; Yeh, H. (2019). Learning-related soft skills among online business students in higher education: Grade level and managerial role differences in self-regulation, motivation, and social skill. *Computers in Human Behavior*. 95. 179- 186.
- Woodard, E. W. (2018). Soft Skills, In Turn: An Exploratory Qualitative Study of Soft Skill Development Through Individual Internship Experiences in a Workplace Setting. *Ph.D.* The Faculty of The Graduate School of Education and Human Development. George Washington University.