

علاقة مساق التدريب الميداني في تعزيز المهارات الناعمة لدى طلبة كلية الإدارة
والتمويل بجامعة الأقصى بغزة

د. أحمد فاروق أبو غبن

أستاذ إدارة الأعمال المساعد - جامعة الأقصى - غزة

د. إسلام عصام هلالو

أستاذ إدارة الأعمال المساعد - جامعة الأقصى - غزة

(تاريخ الاستلام 2023/08/30، تاريخ القبول 2023/12/21)

**The Relationship of the Field Training Course in Enhancing the Soft Skills Among Students of
the Faculty of Management and Finance at Al-Aqsa University in Gaza**

Dr. Ahmed Farouk Abu Ghubn

Assistant Professor of Business Administration – Al-Aqsa University – Gaza

Dr. Islam Essam Hallou

Assistant Professor of Business Administration – Al-Aqsa University – Gaza

(Received 30/08/2023, Accepted 21/12/2023)



د. أحمد أبو غبن - غزة E-mail address: af.ghaben@alagsa.edu.ps البريد الإلكتروني:

د. إسلام هلالو - غزة E-mail address: ee.halalu@alagsa.edu.ps البريد الإلكتروني:

المخلص:

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة مساق التدريب الميداني في تعزيز المهارات الناعمة لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة. وتم استخدام أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة والمكون من الطلبة المسجلين لمساق التدريب الميداني في كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى للعام الدراسي (٢٠٢٢/٢٠٢٣) والبالغ عددهم (١٥٠) طالب وطالبة ووصلت نسبة الاسترداد إلى (٨٠٪). وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها أن هناك درجة موافقة كبيرة لمستوى المهارات الناعمة من وجهة نظر الطلبة حيث بلغ الوزن النسبي (82.39%). وتبين وجود علاقة طردية قوية بين التدريب الميداني والمهارات الناعمة بأبعادها (إدارة الأزمات، اتخاذ القرار، إدارة الوقت، العمل ضمن فريق، الاتصال والتواصل) لدى طلبة الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تركيز الجامعات بشكل أكبر على التدريب الميداني ليتناسب مع متطلبات العمل وذلك من خلال تخصيص قسم معين لإدارة التدريب الميداني والتواصل مع الطلبة. والعمل على التشبيك مع منظمات المجتمع المدني ومع الشركات الخاصة من خلال عقد اتفاقيات واضحة تظهر المسؤولية الاجتماعية لتلك المنظمات اتجاه خريجين الجامعات.

الكلمات المفتاحية: التدريب الميداني، المهارات الناعمة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى بغزة.

The study aimed to know the relationship between field training courses and the enhancement of soft skills among students of the Faculty of Management and Finance at Al-Aqsa University in Gaza. The study relied on the descriptive-analytical approach and conducted a comprehensive survey of the study population, which consisted of students enrolled in field training courses at the Faculty of Management and Finance during the academic year (٢٠٢٢/٢٠٢٣). The number of the study population is (150) and the answers of (120) students with a rate of 80%. The study reached a set of results, including a high degree of agreement on the importance of soft skills from the students' perspective, with a relative weight of 82.39%. It also revealed a significant negative relationship between field training and soft skills dimensions (crisis management, decision-making, time management, teamwork, communication, and interpersonal skills) among management and finance students at Al-Aqsa University in Gaza. The study recommended that universities focus more on field training to align with the requirements of the job market, by allocating a specific department for managing field training and engaging with students. Additionally, it suggested establishing partnerships with civil society organizations and private companies through clear agreements that demonstrate the social responsibility of these organizations towards university graduates.

Keyword: Training Course, soft skills, Faculty of Management and Finance, Al-Aqsa University in Gaza

المقدمة :

تحرص الجامعات بشكل مستمر بالتحسين الدائم لمخرجات العملية التعليمية ورفع مستوى الطلبة، لئ يتمكنوا من الانخراط في سوق العمل وذلك من خلال تزويد الطلبة بالمناهج العلمية الحديثة والتي تركز على المفاهيم النظرية الهامة، بالإضافة الى الجانب العملي للدراسة لإكساب الطلبة المهارات الاساسية للقيام بأعمالهم بشكل صحيح وبالتالي يتمكن الخريجين من الوصول لسوق العمل المحلي والدولي، وهذا يؤدي الى تحقيق الجامعة الى أهدافها بكفاءة وفعالية، وذلك يمكن الجامعة من الحصول على صورة ذهنية متميزة في المجتمع.

ويعتبر خريجو المؤسسات التعليمية هم رأس مال الجامعات وأهم مكون فيها، وهؤلاء الطلبة يعيشون عالماً متغيراً ويتصف بالنامو السريع مما يتطلب حصولهم على عدة مهارات ليصبح لديهم القدرة على التفاعل مع التغيرات السريعة والتي تؤثر في حياتهم العملية بشكل واضح، ويتم ذلك من خلال عدة أنشطة وبرامج (الزهراني، ٢٠٢١)، ومن تلك البرامج الهامة مساق التدريب الميداني الذي يعتبر مساق إجباري في معظم كليات الإدارة والتمويل حالياً، والذي يهدف إلى ردم الفجوة بين التعليم النظري والواقع العملي، وذلك بالاستفادة من ما تعلمه الطلبة من نظريات ومفاهيم وممارستها بشكل واقعي وعملي في الشركات والوزارات المتنوعة، حتى يصبح الخريج مؤهل بشكل مناسب للانخراط في سوق العمل ويكتسب من مساق التدريب الميداني العديد من المهارات الناعمة التي تعمل على صقل شخصيته بالشكل المناسب، من خلال مهارات متنوعة سواء كانت إدارية أم رقمية مثل العمل ضمن الفريق والتواصل مع الآخرين والقدرة على تخزين البيانات واسترجاعها عند الحاجة ومهارات أخرى (موقع جامعة الأقصى، ٢٠٢٣).

ويتكرر الحديث في العصر الحالي عن أهمية امتلاك الطلبة للمهارات الناعمة، وحسب النذير (٢٠١٨) تعتبر من أهم مهارات القرن الحادي والعشرين وهي مرتبطة بشخصية الانسان وسلوكه وتصرفاته ولأنها تُمكن الطلبة من التغلب على الصعوبات التي يتعرضون لها عند الاحتكاك مع منظمات الاعمال، وتحقيق الابداع والتفوق والتميز والتفاعل الايجابي مع بعضهم البعض، وهي عبارة عن سمات شخصية تشجع عملية التفاعل بين الاشخاص وتحتوي

على العديد من المهارات مثل اتخاذ القرار وإدارة الوقت وإدارة الأزمات والتفكير الجماعي والعمل تحت الضغط وبالتالي يتمكن الطلبة من تحقيق النجاح والتفوق المهني. ونظراً لأهمية موضوع المهارات الناعمة ولدور الجامعات في تعزيز قدرة الطلبة على امتلاك تلك المهارات ولكون المخرجات من الجامعات هو مدخلات لسوق العمل والعلاقة بينهما مهمة جداً، اتجه الباحثان لدراسة دور التدريب الميداني في تعزيز المهارات الناعمة لدى طلبة كليات العلوم الادارية في الجامعات الفلسطينية. **مشكلة الدراسة:**

يعتبر وضع الخريجين في فلسطين خصوصاً وفي قطاع غزة من القضايا الهامة والذي يتزايد أعدادهم بشكل كبير بسبب وجود عدد كبير من الجامعات والمعاهد التعليمية وبسبب الظروف الاقتصادية الصعبة، حسب (إحصائية وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٢) بلغ عدد الجامعات والكليات والمعاهد التعليمية (٢٣) مؤسسة وبلغ عدد الخريجين سنوياً من المؤسسات التعليمية الفلسطينية في قطاع غزة (30706) خريج، كما بلغت نسبة البطالة حوالي ٤٤.١٪ وفق مسح القوى العاملة للربع الثاني من العام ٢٠٢٢م والصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وهي نسبة مرتفعة.

ولذلك تعد قضية إعداد الخريجين بشكل جيد وتأهيلهم للانخراط في سوق العمل من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد عند المختصين والحكومات بشكل عام وعند الجامعات والمؤسسات التعليمية بشكل خاص، وبحسب Genn (٢٠٠٨) لم تعد تلك المهارات من الكفايات بل هي من أهم أولويات المؤسسات التعليمية ذات الاداء العالي وذلك للحفاظ على ميزة تنافسية لها ومن أجل تأمين استمراريته في تحقيق النجاح على المدى الطويل وبالتالي تحقيق أهدافها، بينما وضحت دراسة عتيبة (٢٠٢١) أن الطلبة بحاجة شديدة إلى مجموعة من المهارات الناعمة مثل (التواصل، إدارة الأزمات..) والتي تمكنهم من الحصول على وظيفة وتحقيق مسيرة وظيفية ناجحة، كما بينت دراسة ثابت (٢٠٢٠) أن هناك ضعف كبير في مستوى المهارات الناعمة لدى الهيئات الادارية للأطر الطلابية في جامعة الأقصى حيث كانت

٥. التعرف على مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة.

٦. التعرف على واقع مساق التدريب الميداني لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة.

٧. الكشف عن طبيعة العلاقة بين التدريب الميداني في تعزيز المهارات الناعمة لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة.

٨. تبيان الفروق لمتوسط استجابات المبحوثين حول علاقة التدريب الميداني بتعزيز المهارات الناعمة بدلالة أبعاده (الاتصال والتواصل، العمل ضمن فريق، إدارة الأزمات، إدارة الوقت، اتخاذ القرار) لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة تعزى إلى البيانات الشخصية التالية: (الجنس، التخصص، نوع مكان التدريب)

أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في كونها من الدراسات النادرة التي بحثت عن العلاقة بين التدريب الميداني وتعزيز المهارات الناعمة - حسب علم الباحثان - وأيضاً من المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في لفت انتباه الباحثين للقيام بالعديد من الدراسات والبحوث في مجال المهارات الناعمة من خلال تحديث توصيف التدريب الميداني وتطبيق طرق حديثة للاستفادة بشكل عملي أكثر، وأيضاً قد تسهم هذه الدراسة في لفت انتباه الباحثين للقيام بالعديد من الدراسات والبحوث في ذات المجال.

كما تتبع الأهمية العملية للدراسة من الموضوع وهو دور التدريب الميداني على المهارات الناعمة، بحيث يمكن التركيز على أهم تلك المهارات ومالها من فائدة للخريج بالنسبة لسوق العمل واحتياج الخريجين لها، وأيضاً ستقدم الدراسة العديد من التوصيات التي يمكن الاطلاع عليها من عمداء الكليات ورؤساء الجامعات من أجل مواءمة الخريج لسوق العمل وقدرته على المنافسة، واعتبار هذه الدراسة إطاراً مرجعياً استرشادياً لأصحاب القرار في كليات العلوم الإدارية في الجامعات الفلسطينية.

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: التدريب الميداني.

المتغير التابع: المهارات الناعمة، وأبعادها (الاتصال والتواصل، العمل ضمن فريق، إدارة الأزمات، إدارة الوقت، اتخاذ القرار)، تم

بوزن نسبي (٤١.٩٠%)، ولأهمية المهارات الناعمة أشارت دراسة Robles (٢٠١٤) أن نسبة كبيرة من أصحاب العمل لا يقومون بتشغيل خريجين الجامعات بسبب عدم امتلاكهم المهارات الناعمة اللازمة لأداء أعمالهم وخصوصاً مهارات الاتصال والتفكير والعمل الجماعي، وكون الباحثان يعملان في إحدى مؤسسات التعليم العالي الحكومية وملامسة المشكلة اتضح للباحثين أهمية الإجابة على السؤال الرئيس للبحث وهو :

ما علاقة التدريب الميداني في تعزيز المهارات الناعمة لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة؟
وينبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مستوى المهارات الناعمة لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة؟

٢. ما واقع مساق التدريب الميداني لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة؟

٣. هل يوجد علاقة بين التدريب الميداني وتعزيز المهارات الناعمة لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة؟

٤. هل يوجد فروق بين متوسط استجابات المبحوثين حول علاقة التدريب الميداني وتعزيز المهارات الناعمة بدلالة أبعاده (الاتصال والتواصل، العمل ضمن فريق، إدارة الأزمات، إدارة الوقت، اتخاذ القرار) لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة تعزى إلى البيانات الشخصية التالية: (الجنس، التخصص، نوع مكان التدريب)؟

فرضيات الدراسة:

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الميداني والمهارات الناعمة (الاتصال والتواصل، العمل ضمن فريق، إدارة الأزمات، إدارة الوقت، اتخاذ القرار) لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة.

H2: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المبحوثين حول علاقة التدريب الميداني وتعزيز المهارات الناعمة (الاتصال والتواصل، العمل ضمن فريق، إدارة الأزمات، إدارة الوقت، اتخاذ القرار) لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة تعزى إلى البيانات الشخصية التالية: (الجنس، التخصص، نوع مكان التدريب).

أهداف الدراسة:

بينما توجد أهداف أخرى للتدريب الميداني وهي حسب (موقع جامعة المجمعة، ٢٠٢٣):

١. تعريف المنظمات المعنية والبنوك بمجالات التخصص وبقدرات الخريج من كلية التجارة مما يساعد في استقطابهم وتوظيفهم بعد التخرج.
٢. تعويد الطلبة على تحمل المسؤولية، والدقة في المواعيد، والتواصل مع الموظفين والمواطنين، والاستماع الى آرائهم ومهارات العمل الجماعي، وإدارة الوقت وغيرها.
٢. المهارات الناعمة:

تشير المهارات الناعمة والتي تسمى بالمهارات الفنية إلى المعرفة التي يمتلكها الشخص، لذا فإن المهارات الناعمة تركز على القدرات، ولا يمكن قياسها بسهولة، ويتم تصنيف المهارات الناعمة إلى عدة تصنيفات فمنها المهارات الشخصية والقيادية ومنها مهارات التعامل مع الآخرين، وحل المشكلات، ومهارات اتخاذ القرار، وعادةً ما يتم تطويرها من خلال الخبرة، مع التأكيد على أهمية المهارات الناعمة لتحقيق النجاح الوظيفي، والأفراد الذين يمتلكون كلا النوعين من المهارات الصلبة (النظرية) والناعمة يميلون إلى الأداء بشكل أفضل ومع ذلك، فإن تطوير المهارات الناعمة يمثل تحدياً لأنها أقل قابلية للقياس وتختلف بشكل كبير بين الأفراد بناءً على شخصيتهم وخلفيتهم (Verónica et.al., 2023). وتُعرف المهارة الناعمة حسب شبير (٢٠١٦) بأنها المهارات التي ليس لها علاقة بالتفكير المجرد، وإنما تعتبر غير تقنية وغير ملموسة، وتعتمد بالأساس على القدرات الفردية الشخصية للشخص نفسه ومدى قدرته على أداء الأعمال المحددة بتقنية عالية وهي متعددة مثل: إدارة الوقت، وإدارة الأزمات، التنظيم والتخطيط، العمل ضمن فريق. بينما عرّف (Goleman, 1995) المهارات الناعمة بأنها القدرة على التعرف على مشاعر الفرد ومشاعر الآخرين، وتحفيز وإدارة عواطف الفرد وعواطف الآخرين، وإقامة علاقة جيدة مع الآخرين.

ويرى الباحثان بأن المهارات الناعمة تُعبر عن السمات الشخصية التي تقوي قدرة الفرد على التفاعل والقيام بمهامه الوظيفية على أكمل وجه، وهي المهارة التي تجعل بيئة العمل أكثر سهولة، لذلك ان المهارات الناعمة مزيجاً بين عدة مهارات سواء شخصية او اجتماعية وهي تمكن الافراد من تحقيق هدف المنظمة وتؤدي الى

اختيار الأبعاد استناداً إلى دراسة كلٍ من (صيام، ٢٠٢٣)، و(سعد، ٢٠٢٣)، و(محمد وآخرون، ٢٠٢١).

أدبيات الدراسة:

١. مفهوم التدريب الميداني:

هو تزويد الطلبة بالدراسات النظرية والتطبيقية التي تؤدي الى رفع درجة المهارة عندهم في أداء مهامهم الوظيفية (عمر، ٢٠٠٨). بينما عرفه أبو النصر (٢٠١٩) بأنه النشاط العملي الذي ينفذ حسب مخطط في مدة زمنية معروفة لكي يمارس الطلبة المتدربين في احدى مؤسسات المجتمع (شركة - مستشفى - الوزارة...) وظيفة التدريب من خلال تطبيق الجوانب النظرية والتي تعلمها في الكلية لتحقيق أهداف التدريب الميداني المقررة بواسطة الكلية ويشرف على المتدرب عدد اثنين من المشرفين، الاول هو مشرف أكاديمي من الكلية والثاني مشرف ميداني من المؤسسة أو الشركة التي يتدرب فيها.

ويعرفه الباحثان بأنه المساق الذي يركز على سد الفجوة الكبيرة بين ما يتطلبه سوق العمل من مهارات وما يمتلكه الطلبة من معرفة نظرية من خلال تمكين الطلبة من الاحتكاك في سوق العمل بشكل مباشر من خلال التحاقه بالمؤسسات الحكومية أو الشركات الخاصة وذلك من أجل اكتساب مهارات إدارية متعددة ضرورية لكل خريج من كلية العلوم الإدارية.

أهداف التدريب الميداني:

يسعى مساق التدريب الميداني في الجامعات بتحقيق مجموعة من الأهداف وأهمها حسب (موقع جامعة الأقصى، ٢٠٢٣):

١. سد جزء من الضعف الموجود في الجانب العملي لدى الطلبة في كلية التجارة.
٢. تمكين الطلبة الخريجين من ممارسة المهارات الادارية وغيرها المتخصصة في نواحي الأعمال المختلفة.
٣. مساعدة الطلبة في فهم آلية العمل في مؤسسات المجتمع وإعطائهم الخبرة العملية والتدريب المناسب في مجال تخصصهم.
٤. أن يتعرف الطلبة على طريقة إجراء المهام المختلفة في منظمات الأعمال المحلية.
٥. التعرف على نقاط الضعف في الخطط الدراسية في الجامعات والعمل على تطوير تلك الخطط بما يتناسب مع احتياج سوق العمل

ارتفاع مستوى أدائه وهي ترتبط في البيئة المحيطة وتمكن الشخص من العمل ضمن فريق.

الفرق بين المهارات الناعمة والمهارات الصلبة:

يرى الزيان (٢٠٢٠) أن المهارات الصلبة هي تلك المهارات المحددة التي يتم اكتسابها من خلال التعليم، وهي قابلة للقياس بينما المهارات الفنية من الصعب قياسها، ومنها مهارات العمل مثل الكتابة والرياضيات والقدرة على استخدام برامج الحاسب الآلي، أما المهارات الناعمة فهي تقودها الشخصية مثل التواصل والتفاعل مع المجتمع المحيط، وإبداء وجهات النظر والنقد البناء، وفي مجال الأعمال التجارية، كما تركز المهارات الصلبة على الأمور المحاسبية والمالية.

بينما ذكرت دراسة (Botke et. al., 2018) أن المهارات الناعمة تشير إلى الخصائص المتعلقة بمهارات الاتصال، وكذلك السمات الشخصية التي تعزز التفاعل الفردي وكذلك الأداء الوظيفي وآفاق العمل، والأهم من ذلك أنه يتم الحصول عليها ونقلها من خلال عملية التدريب والخبرة. ولأنها تتعلق بصفات كل شخص لذلك ليس من السهل تعليم المهارات الناعمة التي يطلق عليها عادةً مهارات التعامل مع الأشخاص، على الرغم من أنها ضرورية في التفاعل بين القائد وأتباعه، ويوجد العديد من الدراسات التي صنّفت المهارات الناعمة، من أهم تلك التصنيفات دراسة (Jantarachot & Lalaeng, 2023) والتي اعتبرت ان المهارات الناعمة هي عبارة عن خمسة مكونات أساسية، وهي الوعي بالذات أو معرفة عاطفة الشخص وتعني القدرة على التعرف على مشاعر الفرد وأفكاره وفهمها بشكل واضح، لتقييم الذات بوضوح وصدق، وذلك أن تكون لديك ثقة في النفس، وأن تعرف نقاط القوة والضعف لديك، وتتمكن من التحدث بالشكل الصحيح مع وجود الوعي الكافي وفهم النفس جيداً، والمكون الثاني إدارة الانفعالات وهي القدرة على التعامل مع الانفعالات التي تحدث وبالشكل المناسب، والمكون الثالث تحفيز الذات أو يسمى التفكير الإبداعي هو القدرة على تحفيز الذات الذي ينشأ عنه دافعية للإنجاز وزيادة دافعية الانتماء وذلك من خلال قدرة الشخص على التفكير الإيجابي يصبح لديه القدرة على التفكير والتصرف بشكل إبداعي، والمكون الرابع الاهتمام وفهم الآخرين وتعني المقدرة على التعرف على مشاعر الآخرين والتعاطف معهم والاهتمام بهم،

والتواصل معهم بشكل جيد، والمكون الأخير هو القدرة على بناء علاقات اجتماعية مناسبة مع الأشخاص المحيطين في بيئة العمل لأن تلك العلاقات تعطي الشخص قدرة وقوة لصقل شخصية الخريج نحو أحد صفات القائد. وبينما ذكر (عبد الواحد، ٢٠١٦) أن المهارات الناعمة هي مزيج من المهارات الشخصية والاجتماعية والسلوكية والإدارية للقدرة على التعامل مع المواقف والتطورات وهي تتكامل مع المهارات الصلبة، أما المهارات الصلبة تعتبر مهارات محددة، يوجد بها قليل من المرونة والتغيير، وتتسم بثباتها وبنيتها الأساسية، لأنها تستند على معايير محددة، ولكن مواكبة التطور بشكل عام والتكنولوجي بشكل خاص جعل هناك بعض الإضافات على تلك المهارات للقدرة على المواءمة مع احتياجات سوق العمل الجديد.

أبعاد المهارات الناعمة:

• **الاتصال والتواصل:** هي إحدى المهارات الناعمة الضرورية ويحتاجها كل شخص للتفاعل مع البيئة المحيطة، فقد عرفها **Coffelt et.al. (٢٠١٩)** بأنها أسلوب للتفاعل والعرض وإجراء الاجتماعات وقد تكون اتصالات مرئية أو إلكترونية أو كتابية أو لفظية وهي مهارات تركز على البناء والحفاظ على العلاقات مع عدد لا يحصى من الآخرين، وعرفها الزيان (٢٠٢٠) بأنها استخدام وسائل محددة، وجدت لتبادل المعلومات وتنفيذ المهام، ولها بعض الأنشطة، مثل الاجتماعات والعروض التقديمية، البريد الإلكتروني، الوثائق والتقارير، التواصل الاجتماعي للوصول لأهداف عامة، ويمكن تقسيم مهارة التواصل الى نوعين أساسيين والنوع الاول هو مهارات الاتصال اللفظي وهو عملية إيصال الأفكار أو الرسائل أو المشاعر باستخدام اللغة (Ruben & Stewart, 2013)، سواء تواصل الطلبة مع بعضهم البعض أو الطلبة والمحاضر الجامعي أو الطلبة والعاملين في المؤسسة وذلك حسب (Namaziandost & Nasri, 2019)، والنوع الثاني هو مهارة التواصل الكتابي هو عملية نقل الأفكار أو الرسائل أو المشاعر من شخص إلى آخر باستخدام الكتابة المنظمة والمرتبطة وبشكل مفيد (Fadilah et al., 2020).

اللازمة للتخفيف من تداعيات الأزمة (Erzaij, ٢٠٢٣, Nassar &).

- **مهارة إدارة الوقت:** إن مهارة إدارة الوقت ليس شيئاً من الأشياء الكمالية بل هو أساس نجاح أي عمل، ويمكن تعريفها هي الاستخدام الفعال للوقت الذي يعتبر أساس عملية نجاح منظمة الأعمال وتحقيق الاهداف، والاستخدام الفعال للوقت يؤدي الى رفع الانتاجية وتخفيف التوتر، وهذه المهارة تتطلب القدرة على تحديد المهام التي سيتم تنفيذها ومن ثم تحديد أولويات المهام و تقليل حدة المشتتات المحتملة، فإن مهارة إدارة الوقت مرتبطة بشكل وثيق بالتخطيط الجيد وتحديد الاهداف بشكل واضح والقدرة على وضع خطط زمنية قصيرة سواء أسبوعية أو حتى يومية ووضع خطط بعيدة المدى (Zampetakis et. al., 2010).

- **مهارة اتخاذ القرار:** يعرفها الحايك (٢٠١٨) بأنها نتيجة من عدة خطوات سليمة، والمناسبة لمعرفة واختيار الخيار الأكثر واقعية للوصول للنتائج المرجوة أو النجاح في حل مشكلة ما، ولاتخاذ القرار عدة معايير حسب الخالدي (٢٠١٢) وأهمها هي معيار الرضا وتعني اختيار البديل الذي يكون عليه اجماع وليس البديل الأمثل، ومنها اختيار الحد الأعلى أي أفضل بديل ممكن وأخيراً معيار الحد الأدنى وتعني وهو البديل الذي يقلل من الوقوع في الأضرار.

لذلك من الاشياء المؤكدة والتي لا جدال فيها أن اتخاذ القرارات أمر ضروري وله آثار طويلة المدى على حياة الأفراد والأسر والمجتمعات والمنظمات، وعلى الرغم من الأهمية القصوى لاتخاذ القرارات، فإنه لا تزال تلك المهارة من الصعب امتلاكها على الشباب في العديد من البلدان وفي جميع أنحاء العالم وخصوصاً أن يكون اتخاذ قرارات مهمة وذات معنى فهو أمر صعب (Maluleke & Powell, 2023).

٣. الدراسات السابقة:

ركزت دراسة (عثمان، وعمران، ٢٠٢٣) على معوقات التدريب الميداني لطلبة الدراسات العليا في جامعة حلوان، وتبين ضرورة وضع معايير مهنية للتدريب الميداني لطلاب الماجستير تتماشى مع المعايير الدولية، وضرورة تأهيل الخريجين بما يتناسب مع

- **مهارة العمل ضمن فريق:** تعد من المهارات الأساسية لإنجاز الأعمال في العصر الحالي، بسبب أن الأعمال تتطلب عدة تخصصات فتكون هذه المهارة من صميم نجاح أي عمل، والعمل الجماعي ليس مجرد مجموعة من الأشخاص يقومون بشيء ما، بل هو القدرة على العمل مع الآخرين ومساعدة الآخرين على تحقيق امكانياتهم وتحقيق الأهداف المشتركة. وهو أحد أكثر المهارات المرغوبة التي يمكن لصاحب العمل أن يبحث عنها في موظفيه، ومن فوائد العمل الجماعي أنه يبني الثقة بين زملاء العمل ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويجعل الموظفين أكثر سعادة وأيضاً يعزز الشعور بالانتماء لمكان العمل ويشجع على تطوير النفس (weje, 2021)، ولكي يكون فريق العمل فعال يجب أن يتصف بعدة صفات حسب عبده (٢٠١٠) يجب أن يكون لديه هدف واضح ويسعى جميع الأعضاء لتحقيق هذا الهدف، وأيضاً من الضروري أن يكون المناخ السائد هو المناخ الغير رسمي مما يساعد على انجاز الأعمال، والصفة الأخيرة هي تنوع خصائص وتخصصات اعضاء فريق العمل.

- **مهارة إدارة الأزمات:** يمر الأفراد والمنظمات بل العالم بعدد كبير من الأزمات مما يتطلب من الأفراد القدرة على التعامل مع تلك الأزمات، وحسب (Wilson, 2007) Hällgren & الأزمة هي أحد الأحداث المفاجئة التي قد تحدث لأي منظمة ويمكن أن تؤدي إلى تدمير المشروع بشكل كامل أو خسائر هائلة في الوقت والمال والجودة لذلك تحاول معظم الدول إلى تطوير إجراءات موحدة للاستجابة للأزمات، ومن أهم أسباب الأزمة عدم الاستقرار الاقتصادي والأحداث غير المتوقعة والصراعات وحالة عدم اليقين والحوادث عامة. كثيراً ما يُشار إلى الاستجابة لحالات الطوارئ أو الكوارث باسم "إدارة الأزمات"، وتهدف إدارة الأزمات إلى تقليل المخاطر المحتملة أو القضاء عليها، وتوفير الدعم السريع والمناسب للمتضررين، وتحقيق التعافي السريع والفعال، لذلك من المهم التعرف على أي مؤشر مبكر للآزمة وتقييمه بالشكل الصحيح ومن ثم اتخاذ الخطوات

مقترح يوضح طبيعة العلاقات السببية ويفسرها بين كل من جودة الحياة الأكاديمية، والمهارات الناعمة والمواطنة الرقمية، لدى طلاب المرحلة الجامعية بالإسكندرية، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود أثر للمواطنة الرقمية على المهارات الناعمة. وهدفت دراسة (Ternikov, 2022) للتعرف على العلاقة بين المهارات الناعمة والحصول على وظائف ذات أجور مرتفعة في روسيا وفي قطاع وظائف التكنولوجيا بشكل خاص، قامت الدراسة بتحليل الوظائف الشاغرة وقيمة الرواتب، وتبين أن هناك علاقة قوية على الأشخاص الذين يمتلكون مهارات شخصية مميزة (ناعمة) والحصول على مهنة بامتيازات عالية، وخصوصاً في حالات توظيف أشخاص في مناصب وظيفية مهمة والتي تركز على المهارات أكثر من الخبرة. وكشفت دراسة (العدرة، ٢٠٢٢) عن واقع التدريب الميداني للتخصصات الإنسانية في ظل التعلم عن بعد في الأردن، وتم استخدام المقابلة، وتبين أهمية التدريب الميداني بأنه يساعد الطلبة على الانخراط في سوق العمل، ومحاولة حصر التحديات والتكيف والتعامل معها بأساليب وطرق تحد من زيادتها ومعرفة كافة التغيرات ودراساتها وتقييمها بشكل علمي دقيق، وقدم أعضاء الهيئات التدريسية أفكار نحو تفعيل التدريب الميداني في ظل التعلم عن بُعد، حتى يتمكن أصحاب القرار من تقييم هذه العملية، وتعديلها وتوجيهها بما يتناسب مع التطور الحالي. وأكدت دراسة (محمد وآخرون، ٢٠٢٢) على دور القيادة التحولية في تحسين المهارات الناعمة للعاملين بهيئة قناة السويس، وتبين وجود أثر للقيادة التحولية في تحسين المهارات الناعمة، ومن التوصيات ضرورة تدريب العاملين على العمل في فريق وتحمل ضغوط العمل في فريق، وتدريبهم على العصف الذهني. وسعت دراسة (أمال ونور الهدى، ٢٠٢٢) إلى التعرف على واقع المهارات الناعمة في تحسين إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في المستشفى، وتبين أن مستوى المهارات الناعمة هي (٨٢٪)، ومستوى مهارة التواصل بوزن نسبي (٧٩.٢٪) ومستوى مهارة حل المشكلات بوزن نسبي (٧٥.١٢٪) ومستوى المهارات الرقمية هي (٨١.١١٪)، وتبين أن هناك علاقة بين المهارات الناعمة وتحسين إدارة الموارد البشرية. وركزت دراسة (Bouranta & Tsirkas , 2020) للكشف عن الفجوة في المهارات الناعمة المطلوبة لأرباب العمل وبين المهارات المتوفرة لدى الموظفين، والتعرف على أسباب تلك الفجوة والعمل

طبيعة أعمالهم، وانتقاء بعض المؤسسات التدريبية ذات الطابع الدولي لتدريب طلاب الدراسات العليا فيها، مع ضرورة تطوير وربط المناهج بالتجارب المحلية والدولية، ومن أهم المعوقات صعوبة تحديد المؤسسات الدولية التي تصلح لتدريب طلبة الدراسات العليا، وعدم توفر للهيئة الأكاديمية للإشراف على الطلبة. وهدفت دراسة (عمارة، وظاهر، ٢٠٢٣) إلى تطوير برامج التدريب الميداني في الجامعات المصرية وتم توزيع استبيان وتكوين فرق تجريبية على طلبة الجامعات من أجل التركيز على عدة مهارات مثل مهارة إدارة الوقت والتواصل والتعلم الذاتي ومهارة البحث، وتم حصر أهم المعوقات وهي ضعف البرامج الأكاديمية في تركيزها على الجانب العملي، ومنها قصر فترة التدريب، وتم عرض تصور مقترح للتدريب الميداني للطلبة. وسعت دراسة (محمد، ٢٠٢٣) إلى التحقق من فاعلية تطبيق نموذج **Steam**، بحيث تبين أن مهارة ابتكار الأفكار نسبتها (٩٠٪) ومهارة تعريف المشكلة نسبتها (٩٢٪) ومهارة التعاطف (٩٥٪)، وتم التوصية بضرورة تطوير المناهج الدراسية بما يتناسب مع مهارة القرن الواحد والعشرين. بينما ركزت دراسة (صيام، ٢٠٢٣) على دور المهارات الناعمة في تعزيز الأداء المتميز في شركات التأمين، وأشارت النتائج الدراسة أن نسبة المهارات الناعمة للموظفين بلغت (٨١٪) وهو مستوى "مرتفع"، وأن نسبة مهارة الاتصال والتواصل التي بلغت (٧٩٪) وهو مستوى مرتفع، وأشارت نتائج الدراسة أن نسبة مهارة إدارة الأزمات التي بلغت (٨٢.٢٪) وهو مستوى مرتفع، كما أشارت نتائج الدراسة أن نسبة مهارة العمل بروح الفريق التي بلغت (٨١.٩) وهو مستوى مرتفع، ونسبة مهارة الأداء المتميز هي (٧٦.٤٪) وهو مستوى مرتفع. وجاءت دراسة (سعد، ٢٠٢٣) للتعرف إلى مدى تأثير المهارات الناعمة في تحقيق الرضا الوظيفي في الانبار، ومن أجل التوصل إلى إجابات عن التساؤلات الخاصة بمشكلة البحث تم استهداف أصحاب القرار في وزارة التعليم، وتوصل البحث إلى عدة استنتاجات بحيث تبين وجود علاقة بين المهارات الناعمة والرضا الوظيفي في مديرية تربية الانبار وكان معامل الارتباط (٠.٦٥٪)، وتبين وجود أثر قوي للمهارات الناعمة في الرضا الوظيفي بنسبة (٦٠.٧٪)، وهذا يعني التركيز على المهارات الناعمة لدى افراد المنظمة من أجل تحقيق الرضا الوظيفي لمنظمتهم. وسعت دراسة (إبراهيم، ٢٠٢٣) إلى بناء نموذج نظري

ومنها ما ركز على تطوير المساق ليتناسب مع متطلبات العصر الحالي، وبعض الدراسات اكتفت بالكشف عن الواقع الحالي، ومنها من ربط المهارات الناعمة مع تطوير أداء العاملين أو مع تحقيق الرضا الوظيفي أو مع جودة الحياة الأكاديمية، أو مع جودة القرارات الإدارية، وبالنسبة لمكان التطبيق تبين تنوع كبير في الأماكن (الجزائر، مصر، الأردن، العراق، فلسطين، ليبيا، اليونان، روسيا).

وما يميز الدراسة الحالية هو موضوعها الذي تناول دور مساق التدريب الميداني في تعزيز المهارات الناعمة، كذلك تميزت الدراسة في اختيار مجتمع الدراسة الذي تمثل في طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة.

الدراسة الميدانية وإجراءاتها:

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الطلبة المسجلين لمساق التدريب الميداني في كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى للعام الدراسي (٢٠٢٢/٢٠٢٣)، والبالغ عددهم (١٥٠) طالب وطالبة وفق إحصائية الشؤون الأكاديمية بالجامعة. ولصغر مجتمع البحث وسهولة الوصول إلى المجتمع استخدم الباحثان أسلوب المسح الشامل، وتم استهداف (١٥٠) مفردة على كامل المجتمع من الطلبة المبحوثين وتم استرجاع (١٢٠) مفردة، بنسبة بلغت (٨٠٪).

على تقديم حلول لسد تلك الفجوة، مع الأخذ بالاعتبار العوامل الديموغرافية، تم تطبيق الاستبانة على (١٥١) موظفاً في عدد من القطاعات الهامة في اليونان، وكان من أهم النتائج أن الموظفين يعتقدون أنفسهم عندهم المهارات اللازمة لممارسة العمل بالشكل الصحيح، بينما يعتقد أصحاب العمل أن هناك نقص كبير في المهارات الناعمة لدى الموظفين. وسعت دراسة (أبوشنب وفروانة، ٢٠٢٠) إلى التعرف على واقع التدريب الميداني لطلبة المحاسبة، من خلال استبيان استهدف طلبة جامعة الأزهر في فلسطين، وقد أظهرت الدراسة أن فترة التدريب كافية لإكساب الطالب الخبرات العملية، وتبين أن دور المشرف مهم في متابعة التدريب وللتواصل بشكل دائم، وتبين وملاءمة التدريب المتصل للمتدرب ومؤسسة التدريب، كما أظهرت النتائج عدم وجود معايير واضحة لاختيار مكان التدريب، وتبين أن الحجم الأكبر لأماكن التدريب كانت في الوزارات والمؤسسات الحكومية، وهذا لا يتناسب مع خطة التخصص وطبيعة حاجات سوق العمل.

التعليق على الدراسات السابقة:

قام الباحثان باستعراض العديد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع البحث حيث هناك دراسات ركزت على المهارات الناعمة والآخرى ركزت على التدريب الميداني، بحيث تم عرض الدراسات الحديثة والتي تقع في الفترة الزمنية (٢٠٢٣ - ٢٠٢٠)، ويلاحظ الباحثان أن من بعض الدراسات حاولت معرفة معوقات التدريب الميداني،

جدول رقم (١): توزيع أفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	53	44.1
	انثى	67	55.8
المجموع			
التخصص	إدارة الأعمال	45	37.5
	المحاسبة	41	34.1
	نظم المعلومات الإدارية	34	28.3
المجموع			
نوع مكان التدريب	قطاع الوزارات	38	31.6
	قطاع شركات الاتصالات	27	22.5

قطاع التعليم	20	16.6
قطاع شركات خدمتية	35	29.1
المجموع	١٢٠	%١٠٠

ثالثاً: أداة الدراسة:

لتحقيق هدف البحث وهو معرفة دور التدريب الميداني في تعزيز المهارات الناعمة لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة، تمّ بناء الاستبيان والتحقق من الصدق والثبات بتوزيعه على عينة استطلاعية، وبذلك يكون جاهز للتطبيق على مجتمع البحث.

رابعاً: صدق الاستبيان:

١. صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وتمت الاستجابة لآراء المحكمين من إضافة أو حذف أو تعديل لبعض الفقرات.

٢. الصدق الداخلي: تبين أن معاملات الارتباط ذات دلالة

إحصائية، وتراوح ما بين (٠.٦١٤ - ٠.٨٦١)، وتبين أن معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبانة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة دالة إحصائياً، وتراوح ما بين (٠.٦٢٧ - ٠.٩٣٨) وبذلك تعد جميع أبعاد الاستبانة صادقة حسب جدول (٢).

جدول رقم (٢): معامل الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

الرقم	المجال	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١	المجال الأول التدريب الميداني	.627**	.000
٢	الاتصال والتواصل	.744**	.000
٣	العمل ضمن فريق	.858**	.000
٤	إدارة الأزمات	.744**	.000
٥	إدارة الوقت	.733**	.000
٦	اتخاذ القرار	.826**	.000
٧	المجال الثاني: المهارات الناعمة	.938**	.000

خامساً: ثبات أداة الدراسة: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ وبلغت قيمته (٠.٩٧١) لجميع فقرات الاستبيان، أما لمجالات الاستبيان قيمته لمحور التدريب الميداني (٠.٩١٢)، بينما لمحور المهارات الناعمة (٠.٩٥٩).

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً: تحليل فقرات الاستبانة:

المحور الأول: التدريب الميداني

جدول رقم (٣): نتائج تحليل فقرات محور التدريب الميداني

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
١	تقوم الجامعة بإعطاء نصائح هامة للطلبة لتساعدهم في اختيار مكان التدريب.	3.964	0.976	79.27%	٦	كبيرة
٢	تم اختيار مكان التدريب بشكل يتناسب مع الهدف من التدريب.	4.209	0.791	84.18%	٢	كبيرة جداً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
٣.	يفضل أن يكون التدريب الميداني متاح للتسجيل من المستوى الثالث.	3.964	0.995	79.273%	٥	كبيرة
٤.	يتمكن الطلبة من الحصول على موافقة للتدريب في المؤسسات بكل سهولة.	3.864	0.923	77.27%	٩	كبيرة
٥.	تعتبر مدة التدريب الميداني كافية لإكساب الطلبة أهم المهارات اللازمة لسوق العمل.	3.709	1.052	74.18%	١٠	كبيرة
٦.	يقوم المشرف بتقييم الطلبة من خلال عدة أدوات منها الزيارة والمقابلة وملف الانجاز.	4.055	0.788	81.09%	٣	كبيرة
٧.	يقوم مسؤول التدريب في المؤسسة بشرح المهام المطلوبة من الطلبة بشكل واضح ومفصل.	4.236	0.753	84.73%	١	كبيرة جداً
٨.	يتواصل المشرف بشكل فعال مع المؤسسة التي يتدرب فيها الطالب.	3.973	0.840	79.45%	٤	كبيرة
٩.	يوجد تعاون وتنسيق واضح بين مسؤول التدريب في المؤسسة والمشرف من الجامعة.	3.881	0.858	77.61%	٨	كبيرة
١٠.	يقوم المشرف بمتابعة أي مشكلة تواجه الطالب للعمل على إيجاد حل لها	3.955	0.817	79.09%	٧	كبيرة
الدرجة الكلية لمحور التدريب الميداني		3.981	0.517	79.62%	كبيرة	

يشير الجدول رقم (٣) إلى

(3.709)، والوزن النسبي (74.18%)، والفقرة رقم (٤) وهي "يتمكن الطلبة من الحصول على موافقة للتدريب في المؤسسات بكل سهولة" وبلغ المتوسط الحسابي (3.864)، والوزن النسبي (٧٧.٢٧%)، وهذا يدل على أن كلية الإدارة والتمويل حددت فترة مناسبة للتدريب الميداني، حيث يبلغ الحد الأدنى (١٢٠) ساعة تدريبية في الفصل الدراسي في كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى، ويدل على قدرة المؤسسات على الاستغلال الأمثل لهذا الوقت واكساب الطلبة ما يحتاجونه من مهارات وقدرات، كما أن الطلبة المقيدون في مساق التدريب الميداني يكونوا غالباً في المستوى الرابع من دراستهم الجامعية، وقادرين على استغلال هذه الفترة أفضل استغلال للتهيئة لدخول سوق العمل بعد التخرج، ويدل على وجود بعض الصعوبات التي تواجه الطلبة في الحصول على الموافقة للتدريب في المؤسسات المختلفة لذلك يتطلب من إدارة الكلية بذل المزيد من الجهود لتذليل تلك الصعوبات من خلال زيادة مستوى التنسيق بين الجامعة وتلك المؤسسات وتمكين الطلبة من

أن المتوسط الحسابي لـ (التدريب الميداني) هي (3.981)، والوزن النسبي هو (79.62%)، وقد احتلت المرتبة الأولى الفقرة رقم (٧)، وهي: "يقوم مسؤول التدريب في المؤسسة بشرح المهام المطلوبة من الطلبة بشكل واضح ومفصل"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة تساوي (4.236)، والوزن النسبي يساوي (84.73%)، وهذا يدل على أهمية الدور الذي يقوم به مسؤول التدريب في المؤسسة وأنه جزء أساسي لنجاح عملية التدريب الميداني وهو حلقة الوصل بين الجامعة وبين المؤسسة التي يتلقى فيها الطلبة التدريب، ويدل على أن المؤسسات تقوم باختيار المسؤولين على التدريب بشكل دقيق مما يؤدي الى تحقيق التدريب الميداني لأهدافه. واتفقت مع دراسة (أبو شنب وفروانة، ٢٠٢٠)، والتي أظهرت أن دور المشرف مهم في متابعة عملية التدريب وللواصل مع الطلبة بشكل مستمر. بينما احتلت أقل فقرتان الفقرة رقم (٥)، وهي: "تعتبر مدة التدريب الميداني كافية لإكساب الطلبة أهم المهارات اللازمة لسوق العمل"، وبلغ المتوسط الحسابي

المحور الثاني: المهارات الناعمة:

جدول (٤): نتائج تحليل فقرات كل مجال من مجالات المهارات الناعمة

تسجيل مساق التدريب الميداني مبكراً قبل بداية الفصل، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (أبوشنب وفروانة، ٢٠٢٠) حيث أظهرت الدراسة أن فترة التدريب كافية لإكساب الطالب الخبرات العملية، بينما اختلفت مع (عمارة وطاهر، ٢٠٢٣) والتي توصلت الى أن من أهم معيقات التدريب الميداني هو قصر فترة التّدريب.

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
١	الاتصال والتواصل	4.267	0.472	85.35%	١	كبيرة جداً
٢	العمل ضمن فريق	4.198	0.543	83.96%	٢	كبيرة
3	إدارة الأزمات	4.025	0.534	80.50%	٥	كبيرة
4	إدارة الوقت	4.058	0.632	81.16%	٣	كبيرة
٥	اتخاذ القرار	4.049	0.602	80.98%	٤	كبيرة
	الدرجة الكلية للمهارات الناعمة	4.120	0.464	82.39%		كبيرة

مختلفة وإن كانت بشكل بسيط مثل مشاكل التسجيل والسحب والإضافة وعملية اختيار مواعيد المحاضرات بدون تعارض، وأحياناً عدة امتحانات في نفس اليوم، هذا كله أدى إلى تمكين الطلبة بتطوير مهارة حل المشكلات والعمل على إدارة أزماتهم بشكل جيد. وتتفق مع (رانية، ٢٠٢٢) والتي أكدت على حصول العاملين في وزارة التعليم العالي للمهارات الناعمة بصورة مرتفعة وخصوصاً إدارة الأزمات بدرجة مرتفعة، كما اتفقت مع دراسة (محمد، ٢٠٢٣) والتي توصلت إلى أن مهارة تعريف المشكلة جاءت بوزن نسبي (٩٢%).

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

الفرضية الرئيسية (H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب الميداني والمهارات الناعمة (الاتصال والتواصل، العمل ضمن فريق، إدارة الأزمات، إدارة الوقت، اتخاذ القرار) لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى.

جدول (٥): معامل الارتباط بين التدريب الميداني والمهارات الناعمة

الفرضية الرئيسية	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية Sig.	الدلالة
------------------	-----------------------	------------------------	---------

ويظهر من الجدول (٤) أن المتوسط الكلي لمتغير المهارات الناعمة بلغ (4.120)، وبوزن نسبي (82.39%)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.025 - 4.267)، واحتل بُعد الاتصال والتواصل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.267) وبوزن نسبي (85.35%)، وهذا يدل على أهمية مهارة الاتصال والتواصل لأنها تعتبر الوسيلة المستخدمة لنقل المشاعر والأفكار والمعلومات بين الأشخاص، ويمارسها الأشخاص باستمرار في حياتهم اليومية، لذا يوجد وعي وإدراك لدى طلبة الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بأهمية هذه المهارة، والعمل على تطويرها باستمرار، لأنها تساعد على إيصال الخدمة للآخرين بشكل فعال وهي معيار نجاح العمل. واتفقت مع (صيام، ٢٠٢٣) حيث بينت توافر مستوى عالي لمهارة الاتصال والتواصل وكانت بوزن نسبي (٧٩%) للعاملين في شركة التأمين بقطاع غزة.

واحتل بُعد إدارة الأزمات على الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي بلغ (4.025)، وبوزن نسبي (80.509%)، وذلك يدل على أهمية هذا البعد وقدرة الطلبة على التعامل مع الأزمات بشكل جيد، ويفسر الباحثان أن الطلبة في حياتهم الجامعية يعيشون أزمات

$\alpha \leq$ الاطلاع الجدول رقم أن معامل التدريب والمهارات يساوي مما يدل علاقة طردية	العلاقة بين التدريب الميداني والاتصال والتواصل	.317**	.001	دال احصائياً
	العلاقة بين التدريب الميداني والعمل ضمن فريق	.762**	.000	دال احصائياً
	العلاقة بين التدريب الميداني وإدارة الأزمات	.868**	.000	دال احصائياً
	العلاقة بين التدريب الميداني وإدارة الوقت	.831**	.000	دال احصائياً
	العلاقة بين التدريب الميداني واتخاذ القرار	.845**	.000	دال احصائياً
	العلاقة بين التدريب الميداني والمهارات الناعمة	.848**	.000	دال احصائياً

** (0.05) من خلال على نتائج (5) يظهر الارتباط بين الميداني الناعمة (0.848)، على وجود

قوية بين التدريب الميداني والمهارات الناعمة لدى طلبة الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة ، أي أنه كلما زاد الاهتمام بالتدريب الميداني في الكلية فإن ذلك يعمل على زيادة مستوى المهارات الناعمة لدى الطلبة، وهذه بسبب لأن أهم أهداف مساق التدريب الميداني هو ربط الجانب النظري لدى الطالب في الكلية بالمنهجية العملية، ومحاولة تقليل الفجوة في الجانب العملي والتقني للطلبة، فهو يركز على وجود الطلبة بالمؤسسات والوزارات مما يساهم في إكسابهم للعديد من المهارات الناعمة وهي عبارة عن متطلبات منظمات الأعمال وجزء أساسي في عملية أي توظيف في سوق العمل الحالي لأي مهنة كانت.

واتفقت مع (العدرة، ٢٠٢٢) حيث أظهرت أن أهمية التدريب الميداني يكمن في أنها تساعد الطلبة على العمل والتطبيق والانخراط في سوق العمل.

الفرضية الرئيسية (H2): توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المبحوثين بين التدريب الميداني والمهارات الناعمة (الاتصال والتواصل، العمل ضمن فريق، إدارة الأزمات، إدارة الوقت، اتخاذ القرار) لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بغزة تعزى إلى البيانات الشخصية: (الجنس، التخصص، نوع مكان التدريب).

جدول (٦): نتائج فرضية المتغيرات الشخصية

البيانات الشخصية	اسم الاختبار	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
الجنس	اختبار ت لعينتين مستقلتين	0.915	0.362
التخصص	تحليل التباين الأحادي	1.193	0.307
نوع مكان التدريب	تحليل التباين الأحادي	2.090	0.106

فروق تعزى لـ (الجنس، ومكان التدريب) حول برنامج التدريب، واتفقت مع دراسة (صيام، ٢٠٢٣) والتي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس حول المهارات الناعمة والاداء المتميز لموظفين شركات التأمين.

النتائج والتوصيات:

النتائج:

١. أظهرت النتائج قدرة طلبة التدريب الميداني على الإنصات لوجهة نظر الموظفين أثناء تعاملهم مع مشكلات العمل وحلها، مما يدل على امتلاكهم مهارة اتصال وتواصل جيد.

توضح نتائج الجدول رقم (٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول التدريب الميداني والمهارات الناعمة تعزى إلى البيانات الشخصية (الجنس، التخصص، نوع مكان التدريب)، وذلك بسبب أن طلبة كلية الإدارة والتمويل بشكل عام يتم تطبيق نفس محتوى التدريب الميداني من خلال مساق واحد له نفس الأهداف ونفس المحاضرين بغض النظر عن التخصص والجنس، وأيضاً تتشابه المخرجات من التدريب الميداني ولا يوجد اختلاف في تلك المخرجات سواء للطلبة الذين تلقوا التدريب في مؤسسات خاصة أو مؤسسات عامة كالوزارات والمستشفيات وغيرها لأنها بيئة واحدة، واتفقت مع (عدوان، ٢٠١١) والتي أظهرت عدم وجود

خلال تخصيص قسم معين لإدارة التدريب الميداني والتواصل مع الطلبة.

٢. أن تقوم الكلية بمراجعة الحد الأدنى من عدد الساعات التي يجب أن يقضيها الطلبة في التدريب الميداني بما يتناسب مع تحقيق الهدف من المساق.

٣. رفع مستوى التنسيق بين الجامعة والمؤسسات التي يتم فيها عملية التدريب بحيث يتم تخصيص برنامج واقعي يحصل فيه الطلبة على المهارات الكافية، بحيث يحتوي البرنامج على المهارات المطلوب للطلبة الحصول عليها أثناء فترة التدريب.

٤. السماح للطلبة بتسجيل مساق التدريب الميداني مبكراً وقبل بداية الفصل الدراسي حتى يتسنى لهم الحصول على موافقة للتدريب في أحد المؤسسات المتاحة.

٥. تحديث الخطط الدراسية بإضافة مساقين متخصصين بالتدريب الميداني، بحيث يدرس الطلبة المساق الأول بعد نهاية المستوى الثاني، والمساق الآخر خلال الفصل الأخير للدراسة.

٦. تمكين الطلبة من التدريب داخل الجامعة في أقسامها المتنوعة، والعمل على انشاء مكان مخصص لتدريب الطلبة داخل الجامعة يحاكي العمل في المؤسسات والشركات الخاصة.

٧. ضرورة العمل على التشبيك مع الوزارات الحكومية والشركات الخاصة لاستقبال الطلبة أثناء عملية التدريب.

٨. ضرورة وضع معايير لاختيار المدربين الخارجيين المتواجدين في الشركات والمؤسسات وتحديد مهامهم بشكل واضح لهم وصرف مستحقات مالية لهم من الجامعة.

٩. ضرورة تحديد المهام الأساسية والمخرجات والمهارات التي من المفترض أن يكتسبها الطلبة أثناء التدريب.

المراجع:

- إبراهيم، انتصار. (٢٠٢٣). المهارات الناعمة كمتغير وسيط بين المواطنة الرقمية وجودة الحياة الأكاديمية لدى طالب المرحلة الجامعية، مجلة الدراسات الانسانية والادبية، جامعة كفر الشيخ، ٢٨(١)، 731-676.

٢. ومن النتائج الهامة تبين رغبة الطلبة في العمل ضمن فريق وتوزيع الأدوار وتقتهم العالية بمخرجات العمل الجماعي.

٣. تبين أن هناك تواصل مباشر بين الطلبة ومسؤول التدريب الميداني في الجامعة وخصوصاً في حال حدوث أي طارئ خلال التواجد في المؤسسة.

٤. أظهرت النتائج ضعف لدى الطلبة في القدرة على التحليل والاستنتاج وقت وقوع أزمة أو خلل في العمل، وبالتالي يلزم الطلبة المزيد من التدريب على مهارات التفكير وتحليل البيانات من خلال التركيز عليها في مساقات ضمن الخطة الدراسية.

٥. وجود علاقة طردية قوية وقيمتها (٨٤.٨%) بين التدريب الميداني والمهارات الناعمة بأبعادها (إدارة الأزمات، اتخاذ القرار، إدارة الوقت، العمل ضمن فريق، الاتصال والتواصل) لدى طلبة الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى.

٦. عدم وجود فروق حول التدريب الميداني والمهارات الناعمة تعزى الى البيانات الشخصية (الجنس، التخصص، نوع مكان التدريب).

٧. تبين وجود درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على محور التدريب الميداني بوزن نسبي بلغ (79.62%).

٨. تبين أن مقدار توافر المهارات الناعمة جاء بدرجة موافقة كبيرة، وكان الوزن النسبي (82.39%).

٩. تباينت مجالات وأبعاد المهارات الناعمة في ترتيبها، حيث جاء بُعد (الاتصال والتواصل) في المرتبة الأولى بوزن نسبي (85.35%)، يليه بُعد "العمل ضمن فريق" في المرتبة الثانية بوزن نسبي (83.96%)، ثم بُعد "إدارة الوقت" في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (81.16%)، بينما جاء بُعد "اتخاذ القرار" في المرتبة الرابعة بوزن نسبي (80.98%)، وأخيراً جاء بُعد "إدارة الأزمات" بوزن نسبي (80.50%).

التوصيات:

١. ضرورة تركيز الجامعات بشكل أكبر على التدريب الميداني ليتناسب مع احتياجات ورغبات العمل وذلك من

- أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠١٩). الشباب وصناعة المستقبل، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- ابو فار، يوسف. (٢٠٢٠). إدارة الأزمات في المنظمات العامة والخاصة. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- أبوشنب، شادي وفروانة، حازم. (٢٠٢٠). واقع التدريب الميداني لطلبة المحاسبة في الجامعات الفلسطينية دراسة ميدانية على طلبة المحاسبة في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، المعهد العالي للعلوم والتقنية -درة، ١٣(٥).
- أمال، عباد. ونور الهدى، نواورية. (٢٠٢٢). تقييم المهارات الناعمة في تسيير إدارة الموارد البشرية لدى مستخدمي الإدارة العمومية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون.
- ثابت، أمال. (٢٠٢٠). فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات الناعمة لدى الهيئات الادارية للأطر الطلابية في جامعة الأقصى، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الأقصى.
- الحايك، عمر. (٢٠١٨). أثر سلسلة الأوامر ونطاق الإشراف في الهيكل التنظيمي على اتخاذ القرار بوزارة الداخلية والأمن الوطني - قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- حمود، الشيخ، خضير، روان. (٢٠١٠). إدارة الجودة في المنظمات المتميزة، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الخالدي، إبراهيم. (٢٠١٢). السلوك التنظيم منحى تطبيقي معاصر، العالم للنشر والتوزيع.
- الزهراني، أميرة. (٢٠٢١). دور الأنشطة الطلابية في تنمية بعض المهارات الناعمة لدى طالبات المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلماتهن، كلية التربية، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ٨٧(١).
- الزيان، مازن نوح. (٢٠٢٠). دور المهارات الناعمة لدى القيادات الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة ميدانية على مجموعة الاتصالات الفلسطينية في المحافظات الجنوبية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى بغزة.
- سعد، محمود. (٢٠٢٣). تأثير القوة الناعمة في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية في مديرية تربية محافظة الأنبار مجلة الريادة للمال والأعمال، ٤(٢).
- السكارنة، بلال. (٢٠٠٩). المهارات الإدارية في تطوير الذات، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- السنوار، محمد. (٢٠٢١). المهارات القيادية الناعمة وأثرها في جودة القرارات الإدارية بوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية - المحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى بغزة.
- شبير، رمضان. (٢٠١٦). المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة، دراسة ميدانية على طلبة الكليات التقنية والمهنية في غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- الشريف، رانية. (٢٠٢٢). الثقافة التنظيمية وأثرها على المهارات الناعمة في القطاع الحكومي الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس المفتوحة.
- صيام، عبد القادر. (٢٠٢٣). دور المهارات الناعمة في تعزيز الأداء المتميز في شركات التأمين في قطاع غزة، المجلة الأفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢(٢).
- عبد الواحد، مؤمن. (٢٠١٦). دور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الأكاديمية في وزارة التربية والتعليم بغزة، دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم - قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ٦(٢).
- عبده، أحمد. (٢٠١٠). إدارة وبناء فرق العمل. ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الأول للجودة في التعليم: الرياض.
- عتيبة، أمال. (٢٠٢١). المهارات الناعمة: مدخل لمواءمة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل، مجلة البحوث التربوية والنوعية، العدد (٥)، ٦٧-٨٦.
- عثمان عبد الرحمن صوفي عمران، نصر خليل. (٢٠٢٣). معوقات التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا في إطار الخدمة الاجتماعية الدولية: دراسة ميدانية مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ١٣(١).

- العجمي، محمد. (٢٠٠٨). القيادة الإدارية والتنمية البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العذرة، ابراهيم. (٢٠٢٢)، واقع التدريب الميداني لبعض التخصصات الإنسانية في ظل التعليم عن بعد، مجلة جرش للبحوث والدراسات، ٢٣(٢).
- عدوان، شريف. (٢٠١١). أثر التدريب على تطوير الكادر البشري الفلسطيني من وجهة نظر المتدربين دراسة حالة مؤسسة إبداع للأبحاث والدراسات والتدريب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- عمارة، جيهان والظاهر، رشيدة. (٢٠٢٣). رؤية مقترحة لتطوير برامج التدريب الميداني بكليات التربية على ضوء بعض المفاهيم التربوية الحديثة، مجلة كلية التربية، جامعة العريش، ٣٤(١).
- عمر، أحمد مختار. (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب.
- Glenn, J. L. (2008). The “new” customer service model: Customer advocate, company ambassador. Business Education.
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
- Jantarachot, C., & Lalaeng, C. (2023). Hard and Soft Skills Affecting the Work Performance of Graduates. Asian Administration and Management Review, 6(1).
- Joshi, Mohammed, (2017): Soft Skills, Bangalore, 1st. ed.
- Maluleke, L. and Powell, L. (2023), Youth Career Decision-making: The Influence of Horizon for Action and Navigational Capacity, Maja, B. and Ngcaweni, B. (Ed.) Youth Development in South Africa: Harnessing the Demographic Dividend (Diverse Perspectives on Creating a Fairer Society), Emerald Publishing Limited, Bingley.
- محمد، منى، وعطية، أسماء، والطبال عبد الله. (٢٠٢٢). القيادة التحويلية ودورها في تحسين المهارات الناعمة للعاملين_ دراسة ميدانية، مجلة البحوث الادارية والمالية المحكمة، ٢(٢).
- محمد، وجدان. (٢٠٢٣). أثر تطبيق نموذج **Steam** على تنمية مهارات التفكير التصميمي والكفاءة الذاتية لدى طلبة التدريب الميداني، ٦٥(١).
- النذير. محمد عبد الله. (٢٠١٨). تنمية مهارات التعلم في المناهج الدراسية في ضوء مهارات القرن ٢١، المؤتمر الدولي التعليم. مهارات المستقبل: تقويمها وتنميتها. هيئة تقويم التعليم والتدريب.
- الهواسي، محمود والبرزنجي، حيدر. (٢٠١٤). مبادئ علم الإدارة الحديثة، دار الكتب للنشر والتوزيع.
- Botke, J., Jansen, P., Khapova, S., & Tims, M. (2018). Work factors influencing the transfer stages of soft skills training: A literature review. Educational Research Review.
- Carlisle, S., Ivanov, S. and Dijkmans, C. (2023), "The digital skills divide: evidence from the European tourism industry", [Journal of Tourism Futures](#), 9(2).
- Coffelt, T.A. Grauman, D., & Smit, F.L.M. (2019). Employers Perspectives on Workplace Communication Skills: The Meaning of Communication Skills. Business and Professional Communication Quarterly, 82(4).
- Fadilah, N., Akmal, A., & Ariffin, K. (2020). Developing Students' Communicative Writing Skill through Blogging. International Journal of Modern Languages and Applied Linguistics, 4(3).

- Namaziandost, E., & Nasri, M. (2019). The impact of social media on EFL learners' speaking skill: a survey study involving EFL teachers and students. *Journal of Applied Linguistics and Language Research*, 6(3).
- Nassar, Y. S., & Erzaij, K. R. (2023). Exploring the reality of crisis management in Iraq Construction Projects. *Second International Conference on Innovations in Software Architecture and Computational Systems (ISACS 2022)*.
- Ruben, B. D., & Stewart, L. P. (2013). Human communication and behavior, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sadq, Zana (2019). The Role of Leadership Soft Skills in Promoting the Learning Entrepreneurship, (JPMNT) *Journal of Process Management – New Technologies, International, Koya University*, 7(1).
- [Ternikov, A.](#) (2022), "Wage premium for soft skills in IT sector", [International Journal of Development Issues](#), 21(2).
- [Tsirkas, K., Chytiri, A.-P. and Bouranta, N.](#) (2020), "The gap in soft skills perceptions: a dyadic analysis", [Education + Training](#). 62(4).
- Zampetakis, L. A., Bouranta, N., & Moustakis, V. S. (2010). On the relationship between individual creativity and time management. *Thinking Skills and Creativity*, 5(1).
- Verónica Bonifaz Delgado, Lizett, et.al. (2023). *A Study of the Relationship Between Educational Background, Psychological Factors, and Soft Skills Among Bioengineering Students*, 21st LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology.
- يونيسيف. (٢٠١٩). قياس المهارات الحياتية في سياق تعليم المهارات الحياتية والمواطنة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
https://www.unicef.org/mena/media/10621/file/L_SCE%20report%20arabic%2011-1-2021.pdf
- موقع جامعة الأقصى – تاريخ الاطلاع ٢٠٢٣/٠٥/٠١
<https://www.alaqa.edu.ps/ar>
- موقع الجامعة الاسلامية – تاريخ الاطلاع ٢٠٢٣/٠٥/٠١
<https://commerce.iugaza.edu.ps>
- موقع جامعة المجمعة – تاريخ الاطلاع ٢٠٢٣/٠٥/٠١
https://m.mu.edu.sa/sites/default/files/2020-statistical_book_high_2022_2021.pdf
- إحصائية وزارة التربية والتعليم العالي. (٢٠٢٢). الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم العالي
https://www.mohe.ps/home/cms/uploads/annual_statistical_book_high_2022_2021.pdf
- موقع وبيجي للمعلومات الإدارية. (٢٠٢١). تاريخ الاطلاع ٢٠٢٣/٠٦/٠١
<https://weje.io/blog/what-is-teamwork>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (٢٠٢٢). معدل البطالة للأفراد في فلسطين حسب المحافظة.
<https://www.pcbs.gov.ps/Portals/Rainbow/Documents/unemployment-2020-02a.html>