

دور المهارات الناعمة في تحسين مستوى التنافسية لخريجي مؤسسات التعليم العالي الليبية في سوق العمل - كلية التقنية الإلكترونية / طرابلس، كحالة دراسة.

د. مختار عبد النور الحيص
كلية التقنية الإلكترونية/طرابلس

الملخص

نتيجة للتغيرات الاقتصادية، والتكنولوجية المضطردة التي يشهدها العالم، شكلت المعرفة قوة إنتاجية مؤثرة على نمو الاقتصاد، إلى جانب أكساب التكنولوجيا أهمية كبيرة، مما أضفى على سوق العمل صفة العالمية. لذلك يحرص أرباب العمل على البحث عن موظفين يتمتعون بالمهارات اللازمة للقيام بالعمل بشكل فعال يلبي احتياجات الزبائن وإرضاءهم. لذلك احتلت المهارات الناعمة (مهارات وكفايات القرن 21) مكانة خاصة من اهتمام أرباب العمل، لأهميتها وحاجة موظفي المؤسسات والمنظمات المختلفة لإتقانها، بالإضافة للمهارات المهنية التخصصية. يهدف البحث إلى دراسة أهمية المهارات الناعمة في تعزيز قدرات طلاب مؤسسات التعليم العالي الليبية (الجامعية والتقنية) التنافسية في سوق العمل. لتحقيق هذا الهدف تبنى الباحث المنهج الوصفي التحليلي، لوصف وتحليل الظاهرة المستهدفة بالبحث من خلال دراسة مستفيضة لأدبيات الموضوع، بالإضافة إلى المقابلات الشخصية التي أسهمت مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بحالة الدراسة.

قدم البحث إطار عمل للمهارات الناعمة، والذي من المتوقع أن يدعم، ويعزز صانعي القرار في المنظومة التعليمية الليبية العليا، من أجل العمل على سد الفجوة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم العالي؛ وهو بذلك سيلعب دوراً رئيسياً في خلق لغة موحدة، وتفعيل التواصل بينهما، الأمر الذي يساعد من رفع مستوى قدرات الطلاب التنافسية في سوق العمل. كما أظهر البحث مدى وعي أعضاء هيئة التدريس بحالة الدراسة بأهمية دمج المهارات الناعمة بالمناهج الدراسية، بالإضافة إلى التأكيد على أن هناك حاجة ماسة لتحديد ذوي المصلحة (Stakeholders) لمؤسسات التعليم العالي بشقيه الجامعي والتقني، وخاصة أرباب العمل الرئيسيين. كما خرج البحث بمجموعة من التوصيات المهمة، التي من شأنها مساعدة مؤسسات التعليم العالي على الوعي بأهمية هذه المهارات، والحرص على تلبية مطالب، واحتياجات الطلاب، التي تتركز بشكل رئيسي على الرفع من مستوى قدراتهم لمواجهة التحديات التي يصنعها اقتصاد المعرفة.

الكلمات الدالة: المهارات الناعمة، مؤسسات التعليم العالي، العولمة، الإقتصاد المعرفي، التنافسية، أرباب العمل.

1. المقدمة

يعتمد نجاح النظم التعليمية عموماً، على مدى قدرتها وتمكّنها من وضع السياسات والخطط الاستراتيجية الفاعلة والناجحة، للوصول بالخريج إلى أكتساب القدرات، والمهارات التي تؤهله للإلتحاق بسوق العمل من أجل ضمان قدرته على المنافسة، وإيجاد مكان له لممارسة نشاطه المهني بكل ثقة. لعل أكثر ما يدفع النظم التعليمية لمواجهة تحديات القرن 21، والتي خلقها كل من نظام العولمة بشكل عام، والإقتصاد المعرفي (Knowledge Based Economy) بشكل خاص، وما ترتب عنهما من تغيرات جوهرية في متطلبات سوق العمل؛ الأمر الذي أدى إلى تجاوز مفهوم سوق العمل المحلي إلى مفهوم سوق العمل العالمي، والذي تمخض عن زيادة حدة المنافسة بين خريجي الجامعات للحصول على موقع قدم فيه، مما رفع من مستوى وتيرة التحديات أمام مؤسسات التعليم العالي بشكل عام، والخريجين بشكل خاص.

يبحث أرباب العمل في القرن 21 عن مرشحين للوظيفة من الخريجين الذين يُتقنون كُلاً من المهارات المهنية/التقنية (Hard Skills)، والمهارات الناعمة (Soft Skills)، لأن معظم الموظفين ذوي القيمة والفعالية في مجال الأعمال، هم في كثير من الأحيان أولئك الذين يمتلكون المهارات المهنية والناعمة معاً (Elmoutanna and Moth, 2022).

1.1 مشكلة البحث

لا شك أن مؤسسات التعليم العالي (الجامعي والتقني) في ليبيا ليست بمعزل عن التأثير بالتطورات الاقتصادية والتكنولوجية العالمية المضطربة، شأنها في ذلك شأن المؤسسات التعليمية العالمية، والإقليمية المماثلة، وذلك من خلال البُعد العالمي للتعليم العالي بشقيه الجامعي والتقني. عليه فإن هذا البحث يسعى للتعرف على واقع ما وصلت إليه مؤسسات التعليم العالي بشكل عام، من حيث تعزيز ودعم قدرات، ومهارات خريجها للمنافسة في سوق العمل أسوة بنظرائهم في المؤسسات التعليمية الإقليمية والعالمية، كما يسعى البحث إلى رصد أهم التحديات التي تواجهها هذه المؤسسات في تحقيق ذلك.

2.1 أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في مساعدة ودعم صانعي سياسات التعليم الجامعي والتقني، والباحثين، وأعضاء هيئة التدريس، وأرباب العمل، والمهتمين بتطوير التعليم العالي؛ على الوعي بالتحديات التي يواجهها خريجي مؤسسات التعليم الجامعي والتقني في القدرة على المنافسة بسوق العمل، من حيث تمكّنهم من المهارات اللازمة والمطلوبة في ميدان العمل الواسع، والتي تشمل المهارات التخصصية، إلى جانب المهارات الناعمة؛ كنتيجة واقعية للتحويلات العالمية التي صنعتها كل من العولمة، والإقتصاد المعرفي.

3.1 الهدف العام للبحث

يهدف البحث الى دراسة أهمية المهارات الناعمة ودورها في تهيئة طلاب مؤسسات التعليم العالي الليبية، من حيث دعم مهاراتهم، وقدراتهم لمواكبة التطورات المتسارعة التي يتصف بها اقتصاد المعرفة، بالإضافة للسبل التي يمكن معها تحقيق ذلك بشكل عام، ومن تم وضع إطار عمل عام لتبني تلك المهارات والكفايات في مؤسسات التعليم العالي الليبية، الأمر الذي يرفع مستوى تمكّنهم من المنافسة في سوق العمل بشكل أفضل، ولتحقيق هذا الهدف، سيتم دراسة وتحقيق الغايات الآتية:

- التعرف على مفهوم الإقتصاد المعرفي ودوره في صياغة أنماط جديدة من مؤسسات خدمية وإنتاجية تتطلب إدارتها وإنجاحها مهارات وقدرات متعددة.
- التعرف على المهارات الناعمة، ودورها في تطوير القدرات التنافسية لخريجي مؤسسات التعليم العالي في سوق العمل.
- التعرف على أهم التحديات والمعوقات التي واجهتها مؤسسات التعليم العالي العالمية في تبني مهارات القرن 21.
- التعرف على أهم التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي الليبية (الجامعي والتقني) في مدى إمكانية تبنيها للمهارات الناعمة.
- تقديم إطار عمل عام للمهارات الناعمة مبني على أدبيات الموضوع، يدعم ويساعد مؤسسات التعليم العالي الليبية في تبني هذه المهارات.

4.1 منهجية البحث:

يتبنى هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على جمع البيانات، والحقائق، وتفسيرها لاستخلاص نتائجها، بالإضافة لمحاولة تحليل تلك النتائج، والعمل على تحديد خصائص الظاهرة، ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها، والتعرف على مدى تأثيرها على أرض الواقع (عميرة، 1981). لذلك فإن هذا المنهج يساعد في ربط عناصر البحث وتفسير نتائجه، للخروج بتوصيات

ومقترحات واضحة ومحددة لعلاج مشكلة البحث. كما أن هذا المنهج يجمع بين منهجين علميين أساسيين، هما المنهج التحليلي، والمنهج الوصفي، فيكون المنهج الوصفي هو الأساس في دراسة الظاهرة، ويساعده المنهج التحليلي على معرفتها وتحليلها، وإيجاد الحلول الناجحة لها. إلى جانب، المساعدة على المقارنة بين إشكاليات البحث، والإشكاليات المشابهة لها، والتي يُمكنها من تعزيز النتائج المتحصل عليها.

أستخدم الباحث المقابلات الشخصية الشبه مهيكلة (Semi-Structure Interviews)، لمعرفة وجهة نظر مجموعة من أعضاء هيئة التدريس (أ. هـ. ت)، بلغ عددهم 7 أعضاء، شملت (رؤساء مكاتب، رؤساء أقسام، رؤساء وحدات) علمية، بأهمية هذه المهارات، ومدى علاقتها وارتباطها بتعزيز عمليات التعليم والتعلم في حالة الدراسة، بالإضافة لذلك تم توزيع نسخ من (جدول 2) لمهارات وكفايات القرن 21 (المهارات الناعمة) الذي طوره الباحث (المبني على أدبيات البحث)، على عدد من أ. هـ. ت بلغ عددهم (18) عضواً، أستجاب منهم (13) عضواً، لتحديد مستوى أهمية كل مهارة (من درجة 1 الأقل أهمية، إلى درجة 10 الأكثر أهمية)، حسب وجهة نظر كل منهم (جدول 3).

5.1 حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: تقتصر الحدود الموضوعية على دراسة أهمية المهارات الناعمة (مهارات وكفايات القرن 21)، ودورها في سد الفجوة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي الليبية (الجامعي والتقني)، ومتطلبات سوق العمل. كما وجب التنويه أن البحث لم يتعرض بالدراسة إلى ما يسمى بالمهارات الإجتماعية والعاطفية (Social and Emotional Skills)، التي يعتبرها بعض المهتمين من ضمن المفهوم العام لمهارات وكفايات القرن 21، والجدير بالذكر أن جُل التركيز على المهارات الإجتماعية والعاطفية في أدبيات الموضوع، كان في المراحل الدراسية الأساسية من التعليم (مرحلة التعليم الأساسي، والثانوي)، والتي هي خارج إطار اهتمام البحث.
- الحدود المكانية: كلية التقنية الإلكترونية – طرابلس، كحالة دراسة.
- الحدود الزمنية: تم إجراء هذا البحث ما بين شهري فبراير وسبتمبر لسنة 2023م.

2. أدبيات البحث:

تتمثل أدبيات البحث في مراجعة وتحليل منهجي وشامل، للمصادر العلمية ذات الصلة بموضوع البحث، من أجل اكتساب فهم أوسع للموضوع، بالإضافة لنقد الأدبيات الموجودة حول موضوع البحث، للوصول إلى تبرير مبني على حقائق علمية لتحديد وكشف الفجوة / الفجوات الخاصة بموضوع الدراسة، والتي ينطلق منها البحث لتقديم المعرفة في شكل تقرير علمي مكتوب (Western Sydney University, 2017). في هذا البحث تلعب الأدبيات دوراً أساسياً في تطوير إطار عمل عام لمهارات وكفايات القرن 21، الذي من شأنه مساعدة مؤسسات التعليم العالي الليبية (الجامعي والتقني)، في فهم وتعزيز مفهوم هذه المهارات، وأهميتها في دعم العلاقة بينها وبين سوق العمل من خلال تقليل الفجوة بينهما.

1.2 مفهوم الأقتصاد المعرفي

لا يوجد تعريف محدد متفق عليه للأقتصاد المعرفي، ولكن يمكن القول إن هناك اتفاق واسع على مفهومه العام، الذي يركز على دور المعرفة كمحرك رئيسي للإقتصاد؛ من خلال إدارة المعلومات، وتسخير الرقمنة، وتوظيف العولمة. بالتالي فإن جُل التعريفات تحمل جوهر واحد، فمثلاً: يُعرّف البنك الدولي الإقتصاد المعرفي من خلال توافر أربع ركائز هي (أرقام، 2022):

- المؤسسات التي تقدم حوافز لريادة الأعمال.
- توافر العمالة الماهرة، ونظام تعليمي جيد.

• إمكانية الوصول للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
• بيئة ابتكارية تشمل الأوساط الأكاديمية، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني.
"يعطي الاقتصاد المعرفي الأهمية الأساسية لرأس المال البشري في اقتصاد القرن الحادي والعشرين. كما يؤدي التوسع السريع في المعرفة والاعتماد المتزايد على الحوسبة، وتحليلات البيانات الضخمة، والأتمتة، إلى تغيير اقتصاد العالم المتقدم، ليتحول إلى اقتصاد أكثر اعتماداً على رأس المال الفكري، والمهارات، وأقل اعتماداً على عملية الإنتاج" (CFT, 2023). من الواضح أن المعرفة ومن خلال المعلوماتية لعبت الدور الأكبر والمؤثر في المجتمع، حيث أنتقل بناء الثروة من رأس المال والطاقة؛ إلى العولمة، وحرية تدفق رؤوس الأموال، والمعلومات، والعمالة الماهرة (Ghirmit, 2010).

فرضت بيئة الاقتصاد المعرفي إنخفاضاً في أهمية الأدوار المهنية، والتجارية بشكل ملحوظ، بغض النظر عن الحاجة المتزايدة للمهارات المهنية التخصصية بشكل محدد، مع التركيز على محو الأمية الرقمية؛ بالمقابل هناك أهمية متزايدة للمهارات التي تُمكن الأشخاص من أن يكونوا أكثر مرونة، وقابلية التكيف لتولي مناصب مختلفة في مجالات مهنية مختلفة، مثل تلك المهارات التي تتطلب معالجة المعلومات، وإدارة الموارد البشرية من خلال التواصل، والتعاون الفعال مع الآخرين، وترسيخ العمل الجماعي، وروح الفريق، ويشير إلى هذه المهارات، بالمهارات الناعمة ويمكن تصنيفها إلى ثلاثة مجالات رئيسية (Bernie and Charles, 2009)

- مهارات التعلم والابتكار: التفكير النقدي وحل المشكلات، التواصل والتعاون، الإبداع والابتكار.
- مهارات محو الأمية الرقمية: محو الأمية المعلوماتية، محو الأمية الإعلامية، محو الأمية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- المهارات المهنية والحياتية: المرونة والقدرة على التكيف، والمبادرة، والتوجيه الذاتي، والتفاعل الاجتماعي والثقافي، والإنتاجية، والمساءلة.

يتم تعريف العديد من هذه المهارات أيضاً على أنها من الصفات الأساسية للتعليم التقدمي، وهي حركة تربوية بدأت في أواخر القرن التاسع عشر ومازالت مستمرة في أشكال مختلفة حتى الوقت الحاضر.

2.2 مفهوم المهارات الناعمة

بالنظر إلى التحولات والتحديات التي فرضها اقتصاد المعرفة، أصبح لزاماً على مجتمع القرن 21 مواكبتها والتعامل معها، وخاصة في سوق العمل، الذي يتطلب أفراداً مجهزين بمهارات جديدة، هذه المهارات ليست مُعرّفة أو موصوفة بشكل جيد، بما في ذلك أدبيات الموضوع. بالتالي، يميل الجميع إلى فهمها وتفسيرها بشكل مختلف، بينما تتطور هذه المهارات بشكل مستمر (ETF, 2020). وتضيف ETF (مؤسسة التدريب الأوروبية) أنه تم تسمية هذه المهارات بتسميات مختلفة مثل: المهارات المستعرضة أو الناعمة (transversal or soft skills)، السمات الشخصية (personality traits)، المهارات الشخصية (character skills)، المهارات الحياتية (life skills) ومهارات القرن 21 (21st century skills for employability)، والمهارات العقلية الجديدة أو المهارات الاجتماعية / العاطفية (new mindset or social/emotional skills)، وذلك لأن هذه المهارات تتعلق بسمات الأفراد في كثير من الحالات. على أي حال، سيتبنى البحث تسميتين بشكل تبادلي/متساوي، والأكثر شيوعاً من غيرهما في أدبيات البحث وهما " المهارات الناعمة / مهارات وكفايات القرن 21".

من جهة أخرى، يتعلق أحد الاعتبارات الهامة بتعريف المصطلحين المهارة (skill)، والكفاية (competence)، وكيفية ارتباطهما ببعضهما البعض. الكفاية هي أكثر من مجرد معرفة أو مهارة، لأن صاحبها يملك القدرة على تلبية المطالب المعقدة، من خلال الاعتماد على الموارد النفسية والاجتماعية وحشدها (بما في ذلك المهارات والمواقف) في سياق معين. على سبيل المثال، القدرة على التواصل بشكل فعال، هي الكفاية التي قد تعتمد على معرفة الفرد باللغة، وتوظيفها بشكل جيد، ومهارات تكنولوجيا تقنية المعلومات العملية، والمواقف تجاه أولئك الذين يتم يتواصل معه (Rychen and Salganik, 2003).

بالإضافة لذلك، يُعرّف معجم مصطلحات المفوضية الأوروبية (Cedefop، 2008) المهارة على أنها القدرة على أداء المهام وحل المشكلات، بينما يُعرّف الكفاية على أنها القدرة على تطبيق نتائج التعلم بشكل مناسب في سياق محدد (التعليم، العمل، الشخصية أو التطور المهني). كما لا تقتصر الكفاية على العناصر المعرفية (التي تنطوي على استخدام النظرية أو المفاهيم أو المعرفة الضمنية)؛ بل تشمل أيضًا الجوانب الوظيفية (التي تنطوي على المهارات التقنية) وكذلك السمات الشخصية (مثل المهارات الاجتماعية أو التنظيمية)، والقيم الأخلاقية. بالتالي، فإن الكفاية هي مفهوم أوسع قد يشمل في الواقع المهارات، إلى جانب المواقف، والمعرفة، وما إلى ذلك. أن مهارات وكفايات القرن 21 في الواقع هو محور التركيز الأساسي لهذا البحث، ولكن نظرًا لما جاء في أدبيات الموضوع من استخدام مسميات أو دلالات تعبر عن وجهات نظر متنوعة، وحسب ظروف وخصائص البيئة المتبينة لها، فقد رأى الباحث تبني أكثر مصطلحين استخداماً في الأدبيات، وهما مهارات وكفايات القرن 21، والمهارات الناعمة (كما ذكر آنفاً)، مما يمنح فرصة أوسع للباحث لإثراء الموضوع، وذلك من خلال جمع المعلومات ذات الصلة، والتي تتمثل في تجارب، وممارسات، وتحليلات لوجهات نظر بيانات تعليمية وتدريبية مختلفة.

بناءً على ما سبق، فإن الباحث يرى أنه بالإمكان وضع تعريف عملي لمهارات وكفايات القرن 21، يعكس هدف هذا البحث وغاياته وهو: (تلك المهارات والكفايات التي من الأهمية بمكان لخريجي مؤسسات التعليم العالي الليبية (الجامعية والتقنية) بشكل خاص، والشباب الليبي بشكل عام امتلاكها، والتمكّن منها لتعزيز قدراتهم التنافسية، وتطوير ملكاتهم الفكرية والنفسية، ليكونوا مواطنين أكثر فعالية لمواجهة تحديات مجتمع المعرفة في القرن 21).

3.2 أهمية المهارات الناعمة

تكمن أهمية المهارات الناعمة في كونها تلعب دوراً مهماً لتقدم المؤسسة بشكل عام ومكانتها التنافسية بشكل خاص، وذلك من خلال خلق تطور وتحسن في قدرات ومهارات الموظفين في مكان العمل، النقاط الآتية تبين بعض الأسباب الأساسية التي تكمن وراء هذه الأهمية (Knowledgeout upgrade, 2023):

- التقدم الوظيفي: يفضل أرباب العمل تعيين موظفين يتمتعون بالمهارات الناعمة، عن أولئك الذين لديهم خبرة مهنية أكثر، ولكنهم يفتقرون للمهارات الشخصية، لذلك على الموظف الذي يسعى للارتقاء إلى مركز قيادي، عليه أن يطور من مهارته الناعمة، لأنها ستلعب الدور الأكبر في جعله متميزاً.
- مكان العمل الحديث: الأداب والسلوكيات الخاصة بمكان العمل تتغير يوماً بعد يوم. يُقدّر القادة وكبار المهنيين، والموظفين المستمع الجيد، والقادر على العمل ضمن الفريق، وذو الشخصية الإبداعية، ومن يمتلك أساليب التواصل التكتيكية. تُعد المهارات الناعمة ضرورية لزيادة الإنتاجية، وخلق بيئة عمل فعالة وصحية في ظل التحديات الصعبة.

- العملاء والزبائن يتطلبون مهارات ناعمة: العملاء عادة ما يعملون على مجموعة متنوعة من الأعمال للنظر فيها، في مثل هذا السيناريو، تُعد خدمة العملاء أمراً حيويًا في جذب المحتملين منهم، وخاصة عندما تهيمن مهارات الإتصال على نجاح المؤسسة.
 - تحسين الإنتاجية: للمهارات الناعمة تأثير كبير على الإنتاجية والإنجازات المهنية، تساعد مهارة مثل إدارة الوقت، وسلوك النهج الإيجابي على مواجهة التحديات من خلال مشاركة الأهداف مع الزملاء، الذي من شأنه أن يُسرّع من وتيرة العمل ويزيد من الكفاءة. بالإضافة لذلك يقوم معظم أرباب العمل بالتحقق من نطاق المهارات الشخصية للمرشح، لأن الخبرة في المجالات المختلفة تعمل لصالح المؤسسة.
 - المستقبل للمهارات الناعمة: بسبب تسرب الذكاء الاصطناعي إلى مكان العمل بشكل متزايد، ستؤدي الوظائف مزيدًا من الأهتمام للمهارات الناعمة، حيث مكّنت الأتمتة التكنولوجية من تنفيذ المهام التي كانت تتم من خلال إتقان المهارات التخصصية/المهنية؛ بذلك لعبت المهارات الناعمة دوراً مهماً كأداة في يد أرباب العمل لتصنيفية المحترفين والمهنيين، كنتيجة لتولي الروبوتات لوظائف هؤلاء المحترفين من المصنّعين والمطورين، بالتالي سيزداد الطلب على المهارات الناعمة مثل التواصل، والإبداع، والتفكير الناقد، والعمل الجماعي.
 - بناء علاقات مهنية: بناء علاقات مهنية صحيحة يساعد على ديمومة العمل. من جانب آخر، سواء أكان الأمر يتعلق بفريق عمل المؤسسة أو المساهمين أو العملاء أو الشركاء، فإن مهارات الإتصال والسلوك الجيد في بيئة العمل، تؤثر بشكل كبير على كيفية تقدير هؤلاء القادة، وموظفي المؤسسة. من بين المهارات الناعمة، يشكل التعاطف هو الأكثر أهمية، مما يشجع الموظفين على تكوين علاقات مستدامة في مكان العمل وذلك من خلال تبادل وتوحيد وجهات النظر، الأمر الذي يساعد على تقييم الآراء وتبني الأنسب. وهذا يؤدي لظهور المؤسسة بصورة تدعو للإحترام والتقدير في بيئة الأعمال.
 - صعوبة أتمتة المهارات الناعمة: ستتولى الأتمتة الجانب التقني للأعمال، لكن الذكاء العاطفي (emotional intelligence) كأحد المهارات الناعمة، يصعب تطبيقه بواسطة الآلات، وربما يستحيل، هذا يعطي المهارات الناعمة قيمة عالية. من جانب آخر، هناك صعوبة في تدريس وتقييم المهارات الناعمة بالمؤسسات التعليمية؛ نتيجة لذلك، تستفيد العديد من مؤسسات ومنظمات الأعمال من التدريب على المهارات الناعمة، من أجل رفع وتحسين هذه المهارات لدى المستهدفين.
 - إتخاذ قرارات توظيف صائبة: تساعد المهارات الناعمة أرباب العمل في إتخاذ قرارات توظيف صائبة، على سبيل المثال عند قبول موظف في المبيعات، يُفضل أن يتمتع بمعرفة شاملة بالسوق، وماهر في المبيعات والتسويق، بالإضافة لتمتعه بمهارات ناعمة مثل المرونة في التعامل، وفعالية في التواصل مع الزبائن، فهذا يُسهل على رب العمل إتخاذ قرارات توظيفية ناجحة.
 - زيادة الثقة بالنفس: امتلاك المهارات الناعمة تعزز المكانة المهنية للموظف بالمؤسسة، وتبعث الثقة في النفس، وهذا ما ينعكس إيجابياً على شخصية وسلوك الموظف في مكان العمل، بذلك تتعزز القدرة على معالجة المشكلات، وحل النزاعات بنجاح ودون تردد، كما أنه يسمح لفريق العمل بالرفع من مستوى كفايتهم، والتعبير بشكل أفضل عن آراءهم؛ بالتالي فإن الشخصية الواثقة تجذب أرباب العمل تلقائياً، لأنها توضح قدرة المرشح على الإتزام الهدوء والتركيز.
 - بالإضافة إلى ذلك يشير Knowledgeout upgrade, (2023) إلى مجموعة من الميزات، والعيوب للمهارات الناعمة، كما بجدول- 1.
- مما سبق نرى أن المهارات المهنية أو التخصصية بالرغم من أهميتها البالغة بإعتبارها معرفة تقنية في مجال معين، إلا أن الإقتصاد المعرفي بفسفته الجديدة، فرض أنماط جديدة من مؤسسات الأعمال التي تتطلب أن يمتلك الموظف في هذه المؤسسات مهارات ناعمة، معلنة عدم كفاية المهارات التخصصية

للإستمرار في العمل بشكل يضمن القدرة على تحقيق التنافس المطلوب في السوق. إلى جانب ذلك، تلعب المهارات الناعمة دوراً مهماً في الحفاظ على العلاقات الشخصية مع الزملاء، وإتاحة الفرصة للانتقال إلى الأعلى في التسلسل الهرمي للمؤسسة.

جدول - 1 يبين أهم الميزات والعيوب للمهارات الناعمة (Knowledgeout upgrade, 2023)

عيوب المهارات الناعمة	مميزات المهارات الناعمة
لا يمكن للمهارات الناعمة أن تعوض عن المهارات المهنية أو الكفايات التقنية.	تسمح المهارات الناعمة للفرد بالتطور والتكيف مع التغيير في مكان العمل.
يُعد الحصول على المؤهلات والترقيات المناسبة للعمل في مجال معين أمراً بالغ الأهمية [المهارات الناعمة لا تُحدد كمجال معين].	تتغرز المهارات الناعمة أكثر كلما أرتقى الأفراد في التسلسل الهرمي الوظيفي.
تعمل المهارات الناعمة على تحسين أداء الفرد، ولكنها ليست تنافسية مقارنة بالخبرة.	المهارات الناعمة شائعة في كل مؤسسة، وتعمل على تسليط الضوء على المهارات المهنية والمعرفة الفنية للفرد.
المهارات الناعمة هي مهارات نوعية، لذلك لا يمكن حسابها ما لم يتم عرضها أو إثباتها [التقييم].	بالإضافة إلى ذلك، تعكس المهارات الناعمة شخصية الفرد وسلوكه وسماته ومواقفه.

4.2 ماهي الدوافع وراء تبني المهارات الناعمة؟

ذكر ليون جيان وآخرون (2019)، عشر قوى دافعة وراء أهمية تبني المهارات الناعمة، وصنفتها تحت فئات ثلاث كالآتي:

- 1- التغيرات والتحوليات في العلوم والتكنولوجيا وتشمل: العولمة، عصر المعرفة، التطور العلمي والتكنولوجيا والمعلومات.
 - 2- التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتشمل: النمو الإقتصادي، الكفايات المهنية، التغيرات الديموغرافية، التعددية الثقافية، التنمية البيئية والتنمية المستدامة.
 - 3- تطور التعليم وتشمل: تحسين جودة التعليم، المساواة في التعليم.
- وسيركز البحث على خمسة قوى من عشرة التي أوردها ليون جيان وآخرون، يراها الباحث أنها تحمل أهمية بالغة وعلاقة مباشرة بموضوع البحث [دعم القدرة التنافسية] وهي كالآتي:
- العولمة

هي عملية يزداد فيها الوعي العالمي بكل ما يحدث في العالم، نتيجة لسهولة التواصل والتفاعل بين الأفراد، بصرف النظر عن البعد الجغرافي أو الثقافي أو الاجتماعي. من جانب آخر، ومع تزايد نفوذ العولمة وقوة تأثيرها، أصبحت تشكل مصدر قلق عام، وتهديد للإستقرار السياسي، والإقتصادي، والاجتماعي. نتيجة لذلك، أصبح لزاماً على الأفراد تحسين كفاياتهم، ورفع مستوى مهاراتهم وقدراتهم، من أجل التكيف مع المنافسات العالمية والتحديات المستقبلية، وخاصة فيما يتعلق بالمتطلبات والمتغيرات المستجدة في سوق العمل.

• عصر المعرفة

عصر المعرفة هو امتداد طبيعي للعصر الزراعي، والعصر الصناعي، يلعب التحول الكبير من الإقتصاد الصناعي إلى الإقتصاد المبني على المعرفة دوراً أساسياً في إبراز كل من القيم الملموسة، والغير ملموسة لإستخدام المعرفة. مع بزوغ القرن الحادي والعشرين، بدأ الطلب على الوظائف الروتينية المتعلقة بالعصر الصناعي في الإنخفاض، في حين تستمر الوظائف القائمة

على المعرفة في التزايد. نتيجة لذلك، وبحلول عام 2030 من المتوقع أن يكون هناك ثلاثة مليارات وظيفة تستند إلى الروبوتات، والبرمجيات في العالم. بالتالي، فإن عصر المعرفة يتطلب مزيجاً من مهارات جديدة (كأنماط تفكير أحترافية، وأساليب اتصالات معقدة)؛ وهذا يرفع من مسؤولية النظم التعليمية تجاه منتسبيها، وخاصة من الطلاب؛ بضرورة تزويدهم بمهارات، وكفايات، وقدرات جديدة، والأكثر توافق مع اقتصاد المعرفة، وهذا يزيد من قدرة الطلاب على ربط المعرفة التي أكتسبوها لفهم موضوعات غير مألوفة، وبالتالي توليد مزيد من المعارف بأنفسهم.

● التطور العلمي والتكنولوجي والمعلومات

يشكل التطور العلمي والتكنولوجي ركيزة، ودعامة مهمة وقوية للنمو الإقتصادي، والتنمية الإجتماعية، كما يعزز القدرة التنافسية الوطنية؛ بالتالي يُعد واحداً من العناصر الأساسية للمهارات الناعمة، ويعتبر تطبيق تقنيات الحاسوب والإنترنت على نطاق واسع إلى دخول عصر المعلومات الجديد من أقوى الأدلة على ذلك؛ وهذا ما أكد على أن هناك حاجة ماسة إلى مواهب، ومهارات جديدة في عصر المعلومات، تساعد العاملين في هذا المجال على اقتراح خطط مبتكرة لجمع المعلومات، وتحليلها، ودمجها من أجل إنتاج معارف جديدة، على سبيل المثال، ركزت كوريا الجنوبية على مبادرات الطلاب بهدف تطوير قدراتهم الشخصية، والأرتقاء بهم من مجرد طلاب يمتلكون مجموعة من المعارف، والتقنيات إلى مبدعين، ومبتكرين؛ من شأن طلاب كهؤلاء إضفاء المزيد من القيم الإبداعية المفيدة في عصر المعلومات.

● الكفايات المهنية

هناك أرتباط وثيق بين كل من الكفايات المهنية، والنمو الإقتصادي، وكننتيجة لأرتفاع معدلات النمو الأقتصادي؛ ظهرت أنواع جديدة من الأعمال التي تتطلب مهارات جديدة، وبالمثل تتطلب معالجة البطالة، وأنخفاض معدلات العمالة، وغيرها من المشكلات الإجتماعية والإقتصادية إلى كفايات مهنية عالية. لذلك تعمل كثير من حكومات العالم اليوم على تبني نمط "التعليم مدى الحياة"، حيث يتلقى الأفراد التعليم مدى الحياة، وهو عبارة عن عملية لا تنتهي، يمتزج فيها التعليم بالعمل، وهذا يأتي كبديل للنمط القديم للتعليم والذي يتكون من "التعليم، ثم العمل، ثم التقاعد".

● تحسين جودة التعليم

وجود رؤية لبناء نظام تعليمي حديث، هو أول ما يجب أن يشتمل عليه تحسين جودة التعليم، تؤكد أستراليا على رفع مستوى الإنجازات التعليمية لجميع الشبان الأستراليين من أجل بناء نظام تعليمي عالمي، كما أخذت روسيا على عاتقها تحديث التعليم، من أجل ضمان دوره في الإسهام في تحسين جودة النظم التعليمية الحديثة، وتلبية الأحتياجات الفردية، والإجتماعية على المدى الطويل. بالإضافة إلى ذلك، يرى الإتحاد الأوربي أن مهارات مثل محو الأمية الرقمية، والكفايات متعددة الإختصاصات مثل المواطنة، وروح المبادرة، ومهارات تكنولوجيا المعلومات والإتصالات لها حضور أقل في التعليم التقليدي، على النقيض من المهارات الأساسية (اللغة الأم، والرياضيات، والعلوم). كما يؤكد أيضاً على تحسين الكفايات الأساسية للمواطنين بشكل عام، فيما يخص المعرفة، والثقافة، والقانون، والإنضباط، وتهذيب الأخلاق، وجوانب أخرى في هذا الجانب. تشكل هذه المهارات، والكفايات الجديدة، أهمية كبيرة في المجتمعات المستقبلية سريعة التطور، والقائمة على المعرفة والعولمة.

وفي هذا الإطار، أكدت الحكومة الصينية أن "إصلاح التعليم، يبدأ من تحسين جودته 2010-2020" من خلال مقارنة علمية لجودة التعليم، وقياس الجودة حسب معيار وحيد وهو: "ما إننا

كان التعليم يعزز التنمية الشاملة لدى الأفراد، ويعدّهم لتلبية احتياجات المجتمع"، كما يجب أن يُعزّز ذلك من خلال نظام إدارة، وآلية تتناسب مع جودة التعليم، ونظام قياسي وطني لضمان الجودة.

نرى مما سبق أن التحولات السريعة في مجالات العلوم، والتكنولوجيا لعبت تأثيراً كبيراً على بيئة العمل، وحياة الأفراد، كما طرحت، وتطرح هذه التحولات متطلبات جديدة فيما يتعلق بالكفايات، والمهارات التي يجب أن يتمتع بها الموظفون بشكل عام.

كما يجب أن تعتمد حركة التنمية الاقتصادية، والإجتماعية على كوادرات يتمتعون بمهارات، وكفايات تُمكنهم من المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة بمجتمعاتهم، وللأنظمة التعليمية العالية الجودة الدور الرئيسي في تحقيق ذلك. للوصول الى تعليم جيد، ينبغي مواجهة التحديات، وحل المشكلات القائمة، إلى جانب العمل على صياغة سياسات للتعليم تتماشى مع التغيرات المضطربة التي يشهدها عالم الاقتصاد، والتكنولوجيا، كما يجب وضع أهداف واضحة لها قابلة للتحقق.

5.2 أهم التحديات التي واجهتها مؤسسات التعليم العالي العالمية في تبني المهارات الناعمة

مما تقدم يتضح أن أرباب العمل في القرن 21، يسعون لتوظيف مرشحين يتمتعون بالمهارات المهنية/التخصصية، والمهارات الناعمة على حد سواء، لأنهم يمثلوا الموظفين الأكثر قيمة، وفعالية في بيئة الأعمال. من جهة أخرى، يشكل هذا المسعى تحدياً وضغطاً مباشراً على مؤسسات التعليم العالي (الجامعي، والتقني)، حيث يمثل نجاح خريجي هذه المؤسسات في الحصول على مكان في سوق العمل أحد المعايير المهمة لجودة التعليم بالمؤسسة. بالإضافة لذلك، يبين (Cornalli 2018) تحدي آخر أمام المؤسسات التعليمية، من حيث عدم التوافق المستمر للنظام التعليمي بشكل عام مع احتياجات سوق العمل، مما يثير الشكوك حول دور هذه المؤسسات، في تكوين المهارات اللازمة لقيادة مسيرة ناجحة، ومسؤولة يُمكنها من مواجهة التحديات الحالية، والمستقبلية. لعل السرعة المضطربة التي يفوقها اقتصاد المعرفة، ومانتج عنه من تطور تكنولوجي معرفي قد يكون أحد الأسباب المهمة في ذلك، والذي لم تتمكن المؤسسات التعليمية من مجاراته، مما زاد من اتساع الفجوة بين الإثنين. بالتالي، أصبحت الحاجة ملحة لمؤسسات التعليمية العليا بالبحث عن طرق لتقديم المهارات لخريجها، التي من شأنها رفع كفاياتهم التنافسية في سوق العمل، ومنها المهارات الناعمة، وهذا يتطلب ضرورة وضع بعض التعديلات التربوية، بما في ذلك دمج تنمية المهارات الناعمة ضمن المناهج المُقدمة، من خلال مناهج تدريس مبتكرة، لتلبية حاجة الخريجين، وتحقيق متطلبات أرباب العمل (Elmoutanna and Moti, 2022)

يقول (Hairuzila et al (2009) أنهم واجهوا ثلاثة تحديات رئيسية في دراسة لهم حول "تحديات دمج المهارات الناعمة في تدريس المقررات التقنية" وهي:

- موقف الطلاب في الفصل الدراسي: لم يكن الطلاب أنفسهم على دراية بأهمية المهارات الناعمة، مما انعكس سلباً على اهتمامهم بالدروس التي تتضمن هذه المهارات، بالتالي تطويرها. كما أن للبيئة التعليمية التكوينية في المراحل التعليمية السابقة كالثانوية مثلاً تأثيراً واضحاً على ذلك، حيث اعتمادهم على المذكرات والملامز بشكل كامل، وعدم البحث عن مصادر أخرى لتطوير أنفسهم.
- محدودية الوقت لتغطية المنهج: أنصح للباحثين أن محدودية الوقت لم تكن لتشكّل تحدياً أمام تدريس المهارات الناعمة (كما أشار المحاضرين)، بقدر ما كان نتيجة لأفتقارهم الوعي اللازم بطرق التدريس المختلفة، التي يُمكنهم توظيفها لدمج المهارات الناعمة خلال الوقت المتاح.

• الأعداد الكبيرة من الطلاب في الفصل الدراسي: الأعداد الكبيرة للطلاب شكلت تحديًا كبيرًا أمام المحاضرين، لأن ذلك لم يُمكنهم من الأهتمام بجميع الطلاب، بالرغم من أن بعضهم كانت له دراية بالأساليب التربوية التي تقوم عليها تنمية المهارات الناعمة، ولكن شعر الكثيرون أنهم فقدوا المرونة اللازمة لدمج المهارات الناعمة في تدريسهم.

بالإضافة لذلك، فإن الأساتذة الذين ينجحون في دمج المهارات الناعمة لدى طلابهم، هم أولئك الذين يعتمدون بشكل أكبر على الاستراتيجيات الديمقراطية (democratic strategies). ولذلك، فإن أساليب التعلم النشط والتعاوني (Active and Co-operative learning) هي الأكثر ملاءمة لتطوير المهارات الناعمة (Kamsah, 2004).

كما يشير كل من (Elmoutanna and Moti (2022) إلى تحدي آخر يواجه المؤسسات التعليمية في دمج المهارات الناعمة ضمن المناهج المقررة، حيث بات من المؤكد أن تدريس هذه المهارات لطلاب العلوم التطبيقية، يمكن أن يكون مختلفًا عن طلاب العلوم الإنسانية، بالتالي يجب أن تحدد الأبحاث المستقبلية طرق التدريس الأكثر توافقًا مع كل مجال من مجالات تلك العلوم. بالإضافة إلى ذلك، يشير الباحثان إلى أن العديد من الدراسات تؤكد على أن الإستجابة لحاجة دمج تنمية المهارات الناعمة في المناهج الجامعية؛ يتطلب في المقام الأول استبدال أساليب التعليم التقليدية ببعض أساليب التدريس المبتكرة الجديدة، من أجل إشراك الطلاب في التعلم التفاعلي والإبداعي. من ضمن مناهج التدريس المبتكرة التي تساهم في تعليم الطلاب المهارات الناعمة، حدد (Tokaruk et al 2021) أن المهام التي تعطى للطلاب من خلال أنشطة في شكل مشاريع، مثل مشاريع الأعمال الريادية، يمكنها لعب دوراً بارزاً في تطوير المهارات الناعمة، فهي لا تحل المهام التعليمية فحسب، بل أيضاً المهام الإجتماعية والإدارية. من جانب آخر، فإن جُل الدراسات في هذا السياق، لا توضح كيفية تطبيق أساليب التدريس التفاعلية في المواد الجامعية المختلفة مثل الرياضيات، والمواد الطبية، وعلم النفس، وتكنولوجيا المعلومات (Elmoutanna and Moti, 2022). كما يذكر (Mentorec et al (2017) أن هناك عاملان أساسيان لإنجاح دمج المهارات الناعمة بالمناهج الدراسية هما: التحديد والتعريف المستمر للمهارات الناعمة، وإشراك أصحاب المصلحة في العملية، وخصوصاً المؤسسات التعليمية، وأرباب العمل.

إحدى أهم القضايا التي تشكل تحدياً آخر أمام التربويين بشكل عام، هو تقييم المهارات الناعمة، في هذا الشأن تطرح (Barbara, 2016)، السؤال الأساسي: هل التقييم في التعليم العالي عملية أم مُنتج؟ العملية تمثل التدريس، والمنتج يمثل التعلم. تضيف الباحثة أن المعلمين يعتقدون أن الطلاب تم تجهيزهم بشكل جيد في هذا الجانب، بينما الطلاب، وأرباب العمل لهم رأي مخالف؛ مما يؤكد على فجوة بين المؤسسات التعليمية، وأرباب العمل وهذا يعني أن هناك حاجة لمزيد من التواصل الفعال، والفهم المشترك لطبيعة التغيرات التي تواجه الأطراف المعنية. كما تؤكد الباحثة، على أهمية تعدد مصادر تقييم المهارات الناعمة، بما فيها التقييم الذاتي، كذلك عدم الاعتماد على معلم واحد في التقييم، بذلك خلصت الباحثة الى استحالة إجراء تقييم دقيق للمهارات الناعمة، فمن الأصح الحديث عن التصرف أو إحتمال التصرف بطريقة معينة (فيما يخص تقييم المهارة). علاوة على ذلك، تشير دراسة (Valeria et al. (2020 إلى أن الطلاب قادرون على إدراك قدراتهم ومهاراتهم الناعمة بطريقة موثوقة، خاصة عندما يكون التقييم مرتبطاً بأنشطة يشارك فيها الطلاب شخصياً، وهنا تظهر أهمية اعتبار التقييم الذاتي كأحد وسائل تقييم المهارات الناعمة. ثلاث تحديات تواجه المؤسسات التعليمية في قياس المهارات الناعمة للطلاب وهي (Capsim, 2017) :

- إيجاد موازنة بين إحتياجات المؤسسة وإحتياجات الطلاب: إحتياجات المؤسسة المتمثلة مثلاً في صعوبة توفير بيانات يسهل قياسها، ومتاحة بسهولة للوفاء بمتطلبات الاعتماد. من جانب آخر، تكمن إحتياجات الطلاب في تلقي ردود فعل تطويرية قابلة للتنفيذ من خلال تغذية راجعة لطرق التقييم، ومع ذلك فإن غالبية هذه الأساليب تقصر كثيراً عن تقديم التعليقات التنموية المهمة التي يحتاجها الطلاب لتحسين المهارات. في النهاية، يجب أن تقرر المؤسسات بين ما هو سهل وما هو صحيح.
 - سد فجوة المعرفة: هذا التحدي يؤثر على تقييم المهارات الناعمة وتطويرها، وهو ما أطلق عليه "فجوة المعرفة"، ويتجلى هذا بوضوح في تعليم كلية إدارة الأعمال كمثال، حيث تصف هذه الفجوة الانفصال الكبير بين ما يعرفه الطلاب، وبين مهارة تطبيق مثل هذه المعرفة، وهذا قد يعني أن كليات الأعمال بشكل عام، بارعة في غرس المعرفة وتقييمها، ولكن ليس كثيراً في جانب المهارات (لذلك يجب مراعاة خصوصية التخصص في تبني المهارات الناعمة).
 - الحيرة في كيفية قياس وتوجيه المهارات الناعمة: تتمثل هذه الحيرة، والإرباك حول أفضل طريقة لتوجيه، وقياس هذه المهارات وبالتالي تطويرها، ولأنها ليست محددة بوضوح كما هي المهارات المهنية/التخصصية، فعادة ما يتخذ العديد من المعلمين في هذه الحالة شعاراً "إذا لم أتمكن من قياس المهارات الناعمة، فلا يمكنني تعليم هذه المهارات".
- على الرغم من وجود العديد من الدراسات حول هذا الموضوع، إلا أن المهارات الناعمة تتغير خصائصها باستمرار وتتطلب إعادة تعريف مستمر. علاوة على ذلك، هناك قضية أخرى تستحق الأهتمام، وهي أن السمة المميزة للمهارات الناعمة في حقيقتها تشمل العديد من مجالات التطبيق، بالتالي يمكنها أن تتخذ خصائص مختلفة عبر الثقافات والبيئات (Cornalli, 2018).

6.2 أهم التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي الليبية في إمكانية تبنيها للمهارات الناعمة لا شك أن هناك توسع هائل في أعداد مؤسسات التعليم العالي سوى الجامعي أو التقني، وخاصة بعد عام 2011، وهذا التوسع تم دون دراسة أو تخطيط مرتبط بشكل مدروس بالحاجة، والأهمية لهذه المؤسسات، مما يؤكد العجز في وضع سياسات واضحة وناجحة للتعليم في ليبيا بشكل عام، والتعليم العالي (الجامعي والتقني) بشكل خاص. بالإضافة إلى أن هذه السياسات يجب أن تكون مرتبطة بشكل أو بآخر بمحيطها الإقليمي والدولي، اللذان يشهدان تغيرات سريعة في طبيعة، وطرق وأساليب تصميم، وتقديم البرامج التعليمية والتدريبية، كنتيجة بديهية لتأثيرات العولمة، والإقتصاد المعرفي، إلى جانب أهمية مشاركة ذوي المصلحة، وخاصة أرباب العمل الرئيسيين في إرساء السياسات العامة للتعليم.

من الملاحظ ندرة الأبحاث والدراسات (بل تكاد تكون منعدمة، من وجهة نظر الباحث)، التي تتعرض بالدراسة، والتحليل لأهمية، ودور المهارات الناعمة في تطوير كفايات ومهارات خريجي مؤسسات التعليم العالي الليبية، ونظراً لعلاقة هذه المهارات بشكل مباشر بمتطلبات سوق العمل، والذي لم يعد محددًا بحدود، بل أصبح عالمياً، مما رفع من مستوى وتيرة المنافسة أمام خريجي هذه المؤسسات في الحصول على مكان في سوق العمل، لذلك بات من الضروري أعداد خريجي مؤسسات التعليم العالي الليبية "لبيئة العمل العالمية". من هذا المنطلق، سيتناول هذا الجزء من البحث، النظر فيما هو متوفر بشكل عام من بحوث، ودراسات محلية وعربية، والتي تركز على مدى موازنة مخرجات مؤسسات التعليم العالي، وقدرتها على تلبية إحتياجات سوق العمل، ومن ثم محاولة فهم دور، وأهمية المهارات الناعمة في تطوير كفايات ومهارات الخريجين من جهة، وتلبية متطلبات سوق العمل من جهة أخرى.

لعله من السهل على المهتمين، والمتابعين في هذا الشأن، رصد التباين بين الكيانان المتمثلان في مؤسسات التعليم العالي الليبية، وسوق العمل، ويتضح ذلك من خلال اتساع الفجوة بينهما، خاصة في ظل تطورات سوق العمل السريعة، والتي بدورها أدت إلى زيادة نسبة البطالة بين الشباب، تؤكد إنتصار (2022) على هذه الفجوة من حيث عدم قدرة المؤسسات التعليمية على توفير التخصصات المطلوبة أو تطويرها بشكل يلبي التغيرات، والتطورات التكنولوجية المتسارعة التي يلاقيها سوق العمل، [وهذا يتوافق مع متطلبات سوق العمل العالمي، والذي يؤكد ذوبان اسواق العمل المحلية، في سوق عالمي واحد]. كما تضيف الباحثة، أن هناك عزوف من الشباب عن امتهان، وممارسة الأعمال المهنية اليدوية، والتي قد لا تتناسب مع مؤهلاتهم بالرغم من مدخولها الجيد، مما زاد من نسبة البطالة. بالإضافة إلى لعب الثقافة المجتمعية دوراً مؤثراً في ترسيخ فكرة العزوف هذه، كما خلصت الباحثة إلى نقطتين رئيسيتين يمكن أن تسهما في تقليل الفجوة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل وهما:

- تعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات المحلية، والإقليمية، والعالمية ذات العلاقة، للاستفادة من تجاربهم وخبراتهم في هذا الشأن.
 - زيادة مرونة الخطط التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، ورفع مستوى قدراتها في الإستجابة للتطورات المتسارعة في سوق العمل.
- يستنتج عبد الناصر & عبد الله (2018) أن نظام التعليم في ليبيا، مازال غير قادر على مسايرة التطورات العالمية في دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أساليب التعليم والتعلم، كذلك لم يستطيع خلق أجيال قادرة على إنتاج المعرفة، ودعم الابتكار، والإبداع، والمنافسة على المستوى العالمي. وهذا يؤكد على ضرورة الأهتمام بمنتسبي التعليم بشكل عام، والتعليم العالي بشكل خاص، من خلال رفع قدراتهم، ومهاراتهم، بما فيها المهارات الناعمة، لأنها تساهم بشكل فعال في تعزيز القدرة التنافسية لدى الخريجين، والتي تتعلق بمهارات مثل التفكير الناقد وحل المشكلات، التواصل شفهيّاً وكتابياً، العمل ضمن فرق، من أجل تحقيق هدف مشترك. كما يتفق مصطفى (2022) في دراسته مع ما سبق ذكره، ولكنه يتطرق إلى غياب البنية التعليمية المتطورة، والمتجددة، والتي شكلت أول المعوقات لمواكبة التغيرات، والتطورات في نظم التعليم العالمية، وهذا ما ساهم بشكل كبير في إدخال المنظومة التعليمية الليبية في النفق المظلم، كما يؤكد على تطوير المناهج بما يتلاءم ومصصلحة المجتمع، ومتطلبات سوق العمل.

- وفي دراسة أمال (2021) حول أهمية المهارات الناعمة في تقليل الفجوة بين سوق العمل، ومؤسسات التعليم العالي، حيث خلصت إلى مجموعة من النقاط الرئيسية:
- أثبتت الدراسات العربية في هذا المجال ضعف خريجي الجامعات العربية في المهارات الناعمة، نتيجة لغياب البرامج التعليمية والتدريبية لهذه المهارات من مناهجها.
 - عدم أخذ احتياجات سوق العمل عند تطوير المناهج.
 - أهتمام الجامعات بالجوانب التعليمية أكثر منها بإحتياجات المجتمع.
 - أهمية تبني الجامعات العربية لصيغ جديدة للتعليم العالي أكثر ارتباطاً بسوق العمل مثل (جامعات الشراكة، جامعة تنظيم المشروعات، التعليم العالي العابر للحدود، التعليم الإلكتروني، والتعليم عن بعد).

جُلّ البحوث في هذا الجزء تتفق بشكل أو بآخر على مجمل من القضايا المشتركة، التي تركز على مدى توافق أو مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل. والجدير بالذكر، أن الجامعات العربية تشترك في ضعف شراكتها مع سوق العمل، نتيجة للتطورات السريعة التي يلاقيها هذا الأخير في الإقتصاد والتكنولوجيا، والذي ظهر جلياً في اتساع الفجوة بينهما، حيث تركز هذا التباين، في عدم رضاء أرباب العمل عن مستوى أداء خريجي هذه الجامعات، وخاصة على مستوى أملاكهم للمهارات الناعمة أو

المهارات من أجل التوظيف. كما أن هذه البحوث لم تتطرق إلى دور وأهمية المهارات الناعمة في العلاقة بين الجامعات وسوق العمل باستثناء دراسة أمال (2021)، والتي ناقشت أهميتها من حيث التنويه عن دورها في تقليل الفجوة بين الجامعات، وسوق العمل، لكنها لم تتطرق إلى أهم السبل والمقاربات المتاحة في هذا الشأن من حيث تضمين المهارات الناعمة في المناهج التي تقدمها الجامعات، وطرق تقييمها، وهو الأمر الذي يمثل عنصراً أساسياً في وضع هذه الجامعات، أمام تحدياً حقيقياً لتلبية إحدى المتطلبات المهمة لسوق العمل، بالتالي تعزيز العلاقة بينهما.

3. المناقشة والنتائج:

قسمت هذه الفقرة إلى ثلاث محاور تمثلت في الآتي:

1.3 مدى إلمام أعضاء هيئة التدريس (أ. ه. ت) المستهدفين بالمقابلات الشخصية، بالمهارات الناعمة وأهميتها:

بالرغم من عدم المعرفة الواسعة والتفصيلية لوصف وسمات المهارات الناعمة بين المستهدفين بالمقابلات الشخصية، إلا أن هناك اتفاق عام بينهم على أهميتها في دعم وتعزيز مهارات، وقدرات الفرد في حياته بشكل عام، وعمله ومهنته بشكل خاص. وهذا ما أكده أحدهم بقوله:

"أستطيع القول بضرورة تقديمها، ونشرها، وحرصها بين أ. ه. ت، والطلاب لأهميتها في كثير من مناشط الحياة، كما تؤكد الغياب الواضح لهذه المهارات، بشكل جزئي أو كامل، خاصة في مشاريع التخرج؛ مثل الكتابة الفنية، والتفكير الناقد، والعمل الجماعي، وهذا يؤثر على جودتها كمادة علمية".

صرح آخر بقوله:

"المهارات الناعمة تعادل أهميتها، أهمية المواد التخصصية، بالإضافة إلى إمكانية أن تكون مادة مستقلة بذاتها ضمن البرنامج التعليمي العام. كما أعتقد أن فشل أو ضعف أداء بعض المؤسسات بشكل عام في جوانب مهمة من نشاطاتها يرجع لغياب هذه المهارات لدى أصحاب القرار فيها".

كما أن هناك اتفاق جماعي بين أ. ه. ت المستهدفين على الآتي:

- أهمية هذه المهارات، كأحدى متطلبات القبول الوظيفي للخريجين في سوق العمل، بالتالي على المؤسسة التعليمية والتدريبية دعم وتعزيز قدرات طلابها في هذا الجانب.
- حاجة أ. ه. ت إلى برامج تدريبية على هذه المهارات وإتقانها، بالإضافة إلى مهارات طرق التدريس والتقييم الحديثة، واستخدام وتوظيف التكنولوجيا في الرفع من مستوى جودة العملية التعليمية والتدريبية.

2.3 العلاقة بين حالة الدراسة، وسوق العمل بشكل عام، ومدى تأثير ذلك في تطوير المهارات الناعمة لدى الخريجين:

يشكل ضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي، وبين سوق العمل في البيئة الليبية السمة السائدة بينهما، حيث تفتقد معظمها إلى آلية واضحة وفعالة للتواصل، والتي من شأنها التعرف على مجمل التحديات التي تواجهها، والعمل على سد الفجوة بينهما من خلال صناعة حوار مباشر يصب في إرساء قاعدة معرفية

تكاملية شاملة تساهم في خلق لغة واحدة، والتي تُمكن كلاهما من العمل لأجل تحقيق مصلحة الكيانين. من جانب آخر، ليس هناك ما يشير إلى تحديد من هم أهم أصحاب المصلحة (Stakeholders) لحالة الدراسة، ومن بينهم أرباب العمل الرئيسيين.

بالمقابل يمثل قسم الخريجين والتدريب الميداني بحالة الدراسة، القسم المنوط به التعامل مع مؤسسات سوق العمل التي يرتبط نشاطها بشكل أو بآخر بالتخصصات، والبرامج التعليمية والتدريبية التي تقدمها حالة الدراسة. يهتم القسم بجانب التدريب الميداني، وهي فترة محددة يقضيها الطالب في إحدى مؤسسات سوق العمل ليتعرف على الحياة العملية، وممارسة بعض الجوانب العملية والتطبيقية في مجال تخصصه، كما تعتبر هذه الفترة من مستلزمات التخرج وفقاً للائحة التنظيمية بالكلية. يتابع القسم نشاط الطلاب في هذه الفترة، من خلال التواصل مع مؤسسات العمل، والتأكد من تحقيق الهدف المطلوب، وهو حصول الطلاب على الاستفادة القصوى الممكنة خلال هذه الفترة (كلية التقنية الإلكترونية، 2023).

بالإضافة لذلك يقوم القسم بالتعرف على أداء الطلاب طيلة هذه الفترة من خلال نموذج تقييم مُعد لهذا الغرض، والذي يقوم المشرف التدريبي (من جهة العمل) بتعبئته، مبيناً مستوى الطالب في مجموعة من ثلاثة مجالات ينقسم كل منها إلى عدد من المعايير، حيث يُعطى كل معيار درجة خاصة به تتراوح قيمتها الكمية من 4 إلى 10 درجات، وكل قيمة من هذه القيم تمثل الدرجة العظمى للمعيار، ليكون المجموع 100 درجة.

من جانب آخر، يمثل هذا النموذج الأداة الرئيسية، والوحيدة للتواصل، والتعامل مع سوق العمل، لذلك يرى الباحث أهمية خاصة لتحليل ما جاء بالنموذج من مجالات، وما يقابلها من معايير التقييم التي جاءت به، مع التركيز بشكل رئيسي على المجال الثالث كونه، يشكل علاقة مباشرة بموضوع البحث. يتضمن نموذج التقييم ثلاثة مجالات هي على التوالي:

- المجال المعرفي (35 درجة) ويضم خمسة معايير للأداء؛ منها القدرة على توظيف المعرفة النظرية والتقنية في التدريب، التعرف على تقنيات تخصصية جديدة أثناء العمل، التعرف على النظام المؤسسي من حيث قوانين وأخلاقيات العمل.
- المجال المهني (38 درجة) ويضم ستة معايير للأداء منها؛ جودة الأداء المهني في بيئة العمل، تقبل النقد والتوجيه، العلاقة مع الرؤساء والزملاء والعملاء.
- مجال القدرات والمهارات (27 درجة) ويضم خمسة معايير هي على التوالي: القدرة على التعلم الذاتي، وتحصيل المعرفة (4 درجات)، القدرة على التواصل الفعال والحوار البناء (6 درجات)، القدرة على تقديم العروض الضوئية، والمناقشة (4 درجات)، جودة الأعمال الموثقة من قبل المتدرب (المقترحات والتقارير) (6 درجات)، جودة الأداء في العمل الجماعي ضمن فريق (4 درجات).

يدل هذا النموذج على الإهتمام لدى القائمين على قسم الخريجين والتدريب الميداني بحالة الدراسة، بالرغم من بساطة النموذج من حيث إعداد، وصيغته، وما جاء به من مجالات تقييم، وما أحتوت عليه هذه المجالات من معايير خاصة بكل مجال، والتي أعتمد عليها تقييم أداء الطلاب في فترة التدريب الميداني. ومع ذلك فإنه يعكس الحرص والجهد المبذول بهذا الجانب المهم، الذي ربما أهملته العديد من المؤسسات التعليمية والتدريبية الليبية.

من ناحية أخرى، يتضح أن قيمة التقييم التي أعطيت للمجال الثالث هي الأقل مقارنة بالمجالين الآخرين، وهذا يدل على أن القدرات والمهارات الناعمة تتمتع بقدر أقل من الأهمية مقارنة بالقدرات والمهارات

المهنية التخصصية. بالإضافة لذلك، تُضمّن المجال الثالث بعض من المهارات الناعمة؛ مثل التعلم الذاتي، التواصل الفعال، العمل الجماعي، وهي من المهارات الناعمة التي يتفق فيها نموذج التقييم المُعد من القسم مع جُلّ النماذج الدولية في هذا المجال، لكنه جانب العديد من المهارات الناعمة التي أُعتبرت في أعلى سُلّم الأهمية، مثل التفكير الناقد وحل المشكلات، الإبداع والأبتكار، التكيف، المبادرة.

كذلك تبين للباحث أن نتائج التقييم المتحصل عليها من مؤسسات العمل المضيفة لطلاب التدريب الميداني، بالرغم من أهميتها في معرفة ما إذا كان الطالب ملتزماً بالحضور من عدمه، والذي يعتبر مؤشراً مهماً على أهتمامه، إلا أنه لم يتم الاستفادة من تحليلها، وتوظيف مخرجاتها في تعزيز البرامج التعليمية والتدريبية من خلال ربطها بالمهارات الناعمة، إلى جانب تطوير العلاقة مع سوق العمل، بحيث تمتد إلى أكثر من ذلك، مثل مشاركة أرباب العمل الرئيسيين في تصميم البرامج التعليمية والتدريبية التي تقدمها المؤسسة التعليمية، المشاركة في تقديم بعض البرامج التدريبية التخصصية بشكل رئيسي، العمل على استحداث علاقة متبادلة ودائمة، يلعب فيها أرباب العمل الرئيسيين الدور الرئيسي في تعريف ونقل ما يُستجد من تطورات تكنولوجية في سوق العمل على مستوى العالم، لأنهم الأقدار والأسرع على مواكبة تلك التطورات من المؤسسات التعليمية العليا بحكم طبيعة كل منهما.

من جانب آخر، ساهم برنامج التدريب الميداني بشكل فعال، في تعريف الطلاب على مجمل المشاكل والتحديات التي تواجهها بعض المؤسسات الصناعية بسوق العمل على سبيل المثال، كذلك التعرف على بعض الجوانب التخصصية ذات العلاقة الوطيدة بالمجالات التي تقدمها الكلية، والتي يحتاجها أرباب العمل، وهذا يؤكد على أهمية دور التدريب الميداني في تعزيز التواصل بين كل من سوق العمل والمؤسسة التعليمية، مما يعطي دفعةً قوياً لتطوير علاقة مستدامة مع سوق العمل من خلال آلية عمل وتواصل مستمرة، يصب هدفها الرئيسي في تعزيز قدرة المؤسسة التعليمية والتدريبية على الرفع من مستوى التنافسية لدى خريجها.

3.3 إطار عمل عام يدعم مؤسسات التعليم العالي الليبية في تبنيتها للمهارات الناعمة
يُعرّف قاموس كامبردج إطار العمل "على أنه مجموعة من القواعد والمبادئ التوجيهية، والمكونات المصممة مسبقاً، والتي توفر هيكلًا لتطوير التطبيقات أو الأنظمة" (Partelow, 2023). تحقيقاً لل غاية الأخيرة من غايات البحث، والتي تتمثل في وضع إطار عمل عام، يساعد مؤسسات التعليم العالي الليبية في تبنيتها للمهارات الناعمة. بُني هذا الإطار على بحث، ودراسة مستفيضة لأدبيات الموضوع، تضمنت التجارب والأطر العالمية المختلفة في هذا السياق، بشكل خاص الفقرات (4.2، 5.2، 6.2)، حيث شكلت تنوعاً زاخراً بالتجارب المحلية لدول سبقتنا في هذا السياق، والتي عززت ودعمت قدرات، ومهارات خريجها التنافسية في سوق العمل. بالإضافة إلى أن هذه التجارب عكست ظروف، وبيئات مختلفة الرؤى والتحديات، مما وفر قاعدة واسعة، وغنية أمام الباحث للتعرف على تلك التجارب، ومعرفة مجمل القضايا، والتحديات التي واجهتها تلك البيئات التعليمية المختلفة، كما أتاحت المجال لرصد الطرق، والمقاربات ذات العلاقة بأبعاد أخرى، لها صلة وطيدة بنجاح تبني هذه المهارات من قبل المؤسسات التعليمية، أهمها؛ الطرق والكيفية التي تُمكن مؤسسات التعليم العالي من دمج المهارات الناعمة في مناهجها، بالإضافة إلى أهمية تطوير طرق لتقييم هذه المهارات. والجدير بالذكر، أن هاذين العنصران (دمج، وتقييم المهارات الناعمة) قد شكلا تحدياً أمام تلك المؤسسات، ويعتقد الباحث أن مؤسسات التعليم العالي الليبية ليست بمعزل عن ذلك، باعتبارها تفتقد للخبرة اللازمة في هذا المجال، بالتالي من المتوقع أن يكون حجم التحدي أمامها كبيراً في هذا الجانب.

كما يتضمن إطار العمل (جدول 2) الذي يقدم مجموعة من المهارات الناعمة، ومفهوم كل منها والتي تظهر الصفات / السمات الرئيسية لكل مهارة من المهارات، وهذا يوفر للمهتمين، وخاصة أعضاء هيئة التدريس، إطاراً يُسهل عليهم رصد الجوانب المهمة لهذه السمات فيما يقدمونه من مناهج، والتي يمكن من خلالها دعم تدريس هذه المهارات، وتقييمها بنجاح. كما يشكل جدول 2 أهمية لأرباب العمل الرئيسيين، كأداة لتقييم المهارات الناعمة لدى الخريجين عند ألتحاقهم بسوق العمل، بذلك فإنه يشكل قيمة مضافة كأداة تقييم مشتركة بين كل من أرباب العمل، ومؤسسات التعليم العالي اللببية، الأمر الذي من شأنه تعزيز التواصل الفعال بينهما، من خلال تقديم مفاهيم مشتركة لمجمل هذه المهارات، والتي من المتوقع أن تعمل على تفعيل دور كل منهما تجاه الآخر، والذي يصب بدوره في مصلحة الخريجين بشكل عام، والرفع من مستوى جودة العملية التعليمية بشكل خاص.

بالإضافة لذلك، فإن جدول 2، قد ساهم في رصد درجة مستوى أهمية هذه المهارات في حالة الدراسة من وجهة نظر عدد من أ. ه. ت، حيث تم توزيع جدول 2 (مضاف إليه مستوى درجات أهمية المهارات من 1 الأقل أهمية، إلى 10 الأكثر أهمية-جدول 3). تم استهداف 18 ع. ه. ت، أستجاب منهم 13 ع. ه. ت، كما هو مبين في جدول 3. بالإضافة لذلك، يقدم جدول 3 نتائج ترتيب أهمية المهارات الناعمة من 10 المبينة في جدول 2، من وجهة نظر أ. ه. ت المستهدفين بالمقابلات الشخصية، والجدير بالذكر أن هذا الترتيب أو غيره لا يمكن تعميمه على مؤسسات تعليمية أخرى مماثلة، كونه يعتمد على وجهات نظر مختلفة، تحكمها تغيرات، وسياسات، وخصوصيات هذه المؤسسات، بالإضافة لأهداف، وسياسات سوق العمل الذي يمثله أرباب الأعمال الرئيسيين في المقام الأول، بأعتبارهم المُتلقين لمخرجات مؤسسات التعليم العالي بشقيه الجامعي والتقني من الخريجين.

من جانب آخر وبنظرة سريعة على دراستين أوروبيتين، في نفس المجال، هما الدراسة الإسبانية (Maria et al, 2020)، والدراسة الإيطالية (Lucilla and Valentina, 2020) برعاية الإتحاد الأوروبي حول نفس الموضوع، حيث تركزت الدراستان حول تحديد ترتيب أهمية 7 مهارات ناعمة، جاءت في الدراسة الإسبانية كالاتي: التواصل (1)، التعاون (2)، التوجيه الذاتي (3)، الإبداع/الإبتكار (4)، التفكير الناقد (5)، استخدام التقنية كأداة للتعلم (6)، الروابط العالمية والمحلية (7). أعتمدت الدراسة الإسبانية على وجهات نظر مجموعة من أرباب العمل في تحديد هذا الترتيب. بينما أعتمدت الدراسة الإيطالية على أحد الأكاديميين المهتمين بهذا الموضوع، لأن طرح موضوع أهمية ودور المهارات الناعمة لخريجي التعليم العالي في سوق العمل (الإيطالي حينها) مازال جديد نسبياً. لذلك حازت كل المهارات الناعمة على الترتيب (9) من 10 من حيث أهميتها. وبالمثل، فقد قيم عضوين من أ. ه. ت المستهدفين بالمقابلات (بحالة الدراسة) المهارات الواردة في جدول 2، حيث أعطى كل منها (9) من 10 لكل منها.

جدول (2) المهارات الناعمة ووصف كل منها (من إعداد الباحث)

(Alenous. S (2022); Vincent- Lancrin, *et al.* (2019); Oleksandr S, Miloš. K, Fritz. D (2018); Panorama (2023); NNBIA (2014); Erasmus- European Union (2017); Tahir Abbas (2023))

وصف المهارة (Description of the Skill)	المهارات (Skills)
الحفاظ على خطوط اتصال/تواصل مفتوحة مع الآخرين، إظهار التعاطف والإحساس بهم، الإستماع إلى وجهات نظرهم والنظر فيها بجدية واهتمام، التعرف على السلوك اللفظي وغير اللفظي للآخرين وتفسيره، التحدث بوضوح وبلغة دقيقة، ومنطقية، ومتماسكة. بالإضافة إلى القدرة على تنظيم الأفكار، والمعلومات، ومشاركة النتائج بكفاية وفاعلية شفهيًا وكتابيًا، إلى جانب القدرة على توظيف وسائل التواصل المتاحة، بما فيها الرقمية، من أجل تحقيق التفاعل المطلوب مع الآخرين وتبادل نقل المعنى واكتساب الفهم.	التواصل (Communication)
القدرة على تحديد وتحليل المشكلات، والتعرف على الفجوات والنقص في المعرفة، طرح الأسئلة، بناء المعرفة وتطبيقها لحل المشاكل في العالم الحقيقي، كذلك القدرة على تقييم وجهات النظر المختلفة ومصادر المعلومات، وأختبار الفرضيات، وتفسيرها من خلال التفكير الناقد، واستخلاص النتائج الصحيحة المبنية على ادلة موثوقة.	التفكير الناقد وحل المشكلات (Critical Thinking) & (Problem Solving)
القدرة على العمل بشكل تعاوني مع الآخرين، وبناء درجة عالية من الثقة والمصداقية معهم، إلى جانب تطوير علاقات عمل بناءة والحفاظ عليها بمرور الوقت، كذلك القدرة على العمل في مجموعات بكفاية واحترام متبادل لتحقيق هدف مشترك، وتحمل مسؤولية مشتركة لإنهاء المهام.	التعاون/ فرق العمل (Collaboration/ Teamwork)
هي القدرة الذاتية التي تدفع الشخص إلى القيام بأشياء دون تأثير من الآخرين. القدرة على التعلم ذاتياً، وتحديد الأمور التي يجب تطويرها، القدرة على تقييم عملهم، وتحمل مسؤولية أداءهم، أصحاب هذه المهارة يتمتعون بعقل إيجابي يركز على الجانب المشرق من الحياة.	التحفيز الذاتي (Self-motivation)
القدرة على تطبيق مهارات التفكير النقدي لحل المشكلات التي تتم مواجهتها في مكان العمل، تحديد القضايا الرئيسية التي ينطوي عليها الأمر/المشكلة وترتيبها حسب الأولوية لتسهيل عملية اتخاذ القرار، توقع عواقب القرارات، إشراك الأشخاص بشكل مناسب في القرارات التي قد تؤثر عليهم، الاستجابة بسرعة بخطة بديلة إذا كان القرار خاطئ.	صناعة القرار (Decision Making)
إيجاد طرق جديدة لفعل الأشياء أو التفكير فيها من خلال الإستكشاف والتعلم من الفشل، والبصيرة والرؤية، كما تشير إلى القدرة على إنشاء وإعادة تعريف حلول للمشاكل أو المهام المعقدة؛ بناءً على التوليف والتحليل، ومن خلال الجمع بين ما تعلموه في أشكال أصلية جديدة.	الإبداع/ الابتكار (Creativity/ innovation)
هي عملية التخطيط والتنفيذ الخاصة بالتغييرات المتعلقة بالمؤسسة، ومراقبتها لضمان تنفيذها بسلاسة وفعالية: وتشمل القدرة على تحديد الحاجة للتغيير،	إدارة التغيير (Change Management)

تطوير خطة مناسبة، مخاطبة الموظفين وأصحاب المصلحة بالتغييرات، تقديم الدعم خلال الفترة الانتقالية.	
التخطيط والتنظيم Planning and) (Organising	التخطيط بشكل عام، وتحديد أولويات العمل لإدارة الوقت بفعالية، وإنجاز المهام المطلوبة وهذا لا يتأتى إلا؛ بالقدرة على تخطيط وجدولة المهام لإنهاء العمل في الوقت المحدد، وبالموارد المتاحة. تحديد أولويات المهام المختلفة والمتباينة، القدرة على تنظيم الوقت، وتوزيع الموارد، المقدر على أخذ القرار والإجراء اللازمة عند خروج المشاريع عن مسارها المخطط له.

يتبع جدول (2)

المهارات (Skills)	وصف المهارة (Description of the Skill)
التركيز على العملاء والزبائن (Focus on Clients & Customers)	البحث بنشاط عن طرق لتحديد متطلبات السوق وتلبية احتياجات العملاء أو الزبائن، فهم احتياجات العملاء وتوقعها، تقديم خدمة مخصصة للعملاء والزبائن مع استجابات سريعة وفعالة لتلبية متطلباتهم، وطلباتهم، واهتماماتهم، التصرف بلطف واحترام ومهنية عند التعامل مع العملاء أو الزبائن الداخليين والخارجيين، القدرة على تقييم رضا العملاء والزبائن.
الروابط العالمية والمحلية (Global and) Local (Connections)	تشير الروابط العالمية إلى القدرة على فهم الأمور الجيوسياسية العالمية، بما في ذلك جغرافيا البلدان الأخرى وثقافتها ولغتها وتاريخها وأدبها (تعدد الثقافات). كما تشير الروابط المحلية إلى القدرة على تطبيق ما تعلموه على السياقات المحلية والمسائل المجتمعية بشكل مشترك، تعمل هذه المهارة على تحديد كيفية تأثير المسائل العالمية على حقائق السياقات المحلية.
التكيف (Adaptability)	إظهار القدرة على التكيف مع المتطلبات الجديدة أو المختلفة أو المتغيرة، الإنفتاح على التعلم والنظر في طرق جديدة للقيام بالمهام. البحث بنشاط عن مزايا الأساليب الجديدة للعمل والتفكير فيها باهتمام. تبني أساليب ومقاربات جديدة عندما يكون ذلك مناسباً، وتجاهل الأساليب أو المقاربات التي لم تعد تعمل. التغيير الفعال للخطة أو الأهداف أو الإجراءات أو الأولويات للتعامل مع الأوضاع/الظروف المتغيرة.
أساسيات الأعمال Business (Fundamentals)	بشكل عام، امتلاك المعارف الأساسية للمنظمة أو للمؤسسة ودورها الصناعي أو الخدمي. فهم أهمية دور الفرد في عمل المنظمة/الشركة والتأثير المحتمل الذي يمكن أن يحدثه أداءه الفعلي على نجاح المؤسسة. التعرف على أهمية الحفاظ على خصوصية وسرية المعلومات الخاصة بالمؤسسة، بالإضافة إلى معلومات العملاء/الزبائن، وزملاء العمل، والإمتثال لقوانين الملكية الفكرية. فهم أهمية الحفاظ على بيئة صحية وأمنة، وإبلاغ المسؤولين عن أي انتهاكات أو خلافات.
التعلم والعمل باستخدام الأدوات والتقنية	المقدرة على كيفية إدارة التعلم باستخدام المعلومات وتقنيات الإتصال الصحيحة. القدرة على تحديد واختيار الأدوات والتقنيات المناسبة، وإمكانية

الترتيب	المتوسط	المهارة / المهارات
1	8.8	- التواصل. - التعاون / فريق العمل. - التعلم والعمل باستخدام الأدوات والتقنية. - التخطيط والتنظيم.
2	8.7	- الإبداع / الابتكار
3	8.5	- التحفيز الذاتي. - المبادرة.
4	8.4	- التكيف.
5	8.2	- أساسيات الأعمال - صناعة القرار.
6	7.9	- التفكير الناقد وحل المشكلات.
7	7.3	- التركيز على العملاء.
8	7.2	- إدارة التغيير.
9	6.4	- الروابط العالمية والمحلية.

صيانتها لتسهيل نشاط العمل، بالإضافة لاستخدامها بفعالية في إيجاد الحلول التكنولوجية للمشكلات التي يتم مواجهتها بشكل متكرر، العمل على تشغيل الأدوات والمعدات وفقاً لإجراءات التشغيل، ومعايير السلامة المعمول بها، كذلك البحث عن فرص لتحسين المعرفة بالأدوات والتقنيات التي قد تساعد في تبسيط العمل وتحسين الإنتاجية.	(Learning and Working with Tools & Technology)
إظهار الرغبة في العمل، وأخذ زمام المبادرة في البحث عن تحديات ومسؤوليات جديدة. بالإضافة إلى، متابعة العمل بطاقة متجددة، ودافع قوي، وجهد متواصل لإنجاز المهام. المقدرة على وضع أهداف عمل واقعية تتسم بالتحدي الشخصي، كذلك السعي لتجاوز المعايير والتوقعات (التميز).	المبادرة (Initiative)

كما يتضح من جدول 3، أن تحديد قيمة أهمية المهارة بالنسبة لباقي المهارات أمر نسبي، يتوقف على مدى دراية، ووجهة نظر المُقيم لأهمية المهارات الناعمة، كما يتوقف على تحديد علاقة طبيعة العمل بالمهارة المطلوبة، وهذا في العادة ما يحدده أرباب العمل الرئيسيين في سوق العمل، أو بمعنى آخر ما يفرضه سوق العمل العالمي بشكل عام. عليه يجب الأهتمام بتتبع، ودراسة سوق العمل العالمي، للتعرف على أهم المهارات الناعمة المطلوبة، ودرجة تغير أهمية كل مهارة بالنسبة للوظيفة وتطورها، بالتالي يمكن لمؤسسات التعليم العالي رصد ذلك، والعمل على ترتيب أهميتها للخريج، والذي بدوره ينعكس على مستوى قدرته التنافسية في سوق العمل. إلى جانب ذلك، فإن القدرات الذاتية للخريج تلعب دوراً أساسياً في منحه بعداً إضافياً تُمكنه من إتقان المهارة بشكل أفضل من غيره.

جدول-3 يبين متوسط درجة أهمية المهارة من 1 (الأدنى) -10 (الأعلى) حسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المستهدفين بالتقييم

الخلاصة:

أكد البحث على أهمية المهارات الناعمة، حيث أعتبرها في أهمية المهارات، والكفايات المهنية (التخصصية)، كما أكد على ضرورة اكتساب خريجي مؤسسات التعليم العالي الليبية (الجامعي والتقني) للمهارات الناعمة، للرفع من مستوى قدرتهم التنافسية في سوق العمل. وهذا يضع مؤسسات التعليم العالي أمام تحدي كبير، يتمثل في العمل على الإستجابة الفعالة للمتطلبات المتزايدة للطلاب، والتي تعكسها التطورات المضطربة للأقتصاد، والتكنولوجيا على مستوى سوق العمل العالمي. بالإضافة لذلك، طور الباحث إطار عمل عام للمهارات الناعمة، جاء نتيجة للتجارب، والخبرات المتنوعة لمؤسسات التعليم العالي في النظم التعليمية العليا المتقدمة، والذي من المتوقع أن يلعب دوراً مهماً في سد الفجوة بين مؤسسات التعليم العالي، وسوق العمل في هذا الجانب المهم، متى توفرت له البيئة الصحيحة من تخطيط وتنفيذ، الأمر الذي سيعزز التواصل بين الكيانين من خلال خلق لغة موحدة بينهما، وهذا من شأنه تدليل الصعاب أمام الخريجين، وجعلهم أكثر قبولا في سوق العمل.

كما أشار البحث إلى قضيتين مهمتين تتمثلان في التحديات التي يمكن أن تواجهها مؤسسات التعليم العالي في تبني المهارات الناعمة، وهما إمكانية دمج المهارات الناعمة ضمن المناهج التعليمية، بالإضافة إلى طرق وأساليب تقييمها، وأتضح أنه هناك تباين بين تجارب المؤسسات التعليمية العالمية في هذا الجانب يتوقف على خصوصيات هذه المؤسسات، من حيث رؤيتها، واستراتيجيتها وأهدافها. من جانب آخر، أتضح أن هناك وعي لدى أعضاء هيئة التدريس بحالة الدراسة بأهمية تبني تدريس المهارات الناعمة، من خلال إمكانية دمجها بالمناهج الدراسية، بالتزامن مع تعزيز العلاقة مع أرباب العمل الرئيسيين لحالة الدراسة. وهذا من شأنه تعزيز فكرة قبول تبني هذه المهارات، والذي يعكس جانب مهم في هذا الصدد، وهو التقليل من إمكانية مقاومة التغيير لدى الأكاديميين بحالة الدراسة.

توصيات البحث:

خرج البحث بعدة توصيات يمكنها دعم مؤسسات التعليم العالي الليبية في تبني المهارات الناعمة:

- على مؤسسات التعليم العالي أن تعي، بأن المهارات التخصصية تساعد الخريج في العثور على عمل، بينما تساعده المهارات الناعمة في الحفاظ عليه. لذلك، بات على هذه المؤسسات العمل بسرعة، وفعالية من أجل الجمع بين المهارات التخصصية، والمهارات الناعمة في مناهجها.

- على مؤسسات التعليم العالي (كل حسب تخصصها، ومجال نشاطاتها التعليمية والتدريبية) تحديد ذوي المصلحة الرئيسيين، ومن ثم التعرف على احتياجاتهم، ومتطلباتهم من خلال طرق تواصل فعالة ودائمة.
- خلق آلية تسمح لذوي المصلحة الرئيسيين بالمشاركة في وضع مقترحات لبرامج تعليمية، وتدريبية تتعلق بمواكبة التطورات في سوق العمل، والمساهمة في تنفيذها.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعرفة اللازمة الخاصة بالمهارات الناعمة؛ من مفاهيم، ومقاربات، وطرق، وأساليب تتعلق بتدريس، وتطبيق، وتقييم هذه المهارات.
- على مؤسسات التعليم العالي الليبية العمل على بناء جسور التواصل، والتعاون مع مؤسسات التعليم العالي العالمية المناظرة، والتنسيق فيما بينها لتبادل الخبرات، والإستفادة من تجاربها في هذا الشأن.
- على مؤسسات التعليم العالي الليبية تبني مبدا مرونة التعلم (Learning Agility)، وهو مزيج من المهارات تساعد على تمكين المؤسسة من التعلم، والتكيف مع المواقف المتغيرة بسهولة، بالتالي الرفع من مستوى مرونة الخطط التعليمية، والقدرة على التغيير، والإستجابة للتطورات المتسارعة.

المراجع العربية:

أرقام. (2022). ما هو الإقتصاد المعرفي. <https://www.argaam.com/ar>. تاريخ الدخول (2023/6/18).

أمال عتيبة. (2021). المهارات الناعمة: مدخل لمواءمة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل. صحيفة البحوث التربوية والتوعوية. العدد (5). مارس 2021. ص 67-86.

أنتصار البرهمي. (2022). مواءمة مخرجات التعليم العالي لحاجة سوق العمل في ليبيا. مجلة دراسات الأقتصاد والأعمال، إصدار خاص بالمؤتمر الدولي: مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي. رهانات الحاضر وأفاق المستقبل. 29 يناير 2022م. ص 346-366.

عبد الناصر بشير وعبد الله الصغير. (2018). الأقتصاد المعرفي ودوره في التنمية الإقتصادية في ليبيا. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. المجلد 9، العدد الأول – الجزء الثاني، ص 645-660.

كلية التقنية الإلكترونية/طرابلس. (2023). قسم المشاريع والتدريب الميداني. <https://cet.edu.ly/>. تاريخ الدخول (2023/11/2م).

عمرية إبراهيم. (1981). حتى نفهم البحث التربوي. القاهرة. دار المعارف.

ليو جيان، ووي روي، وليو تشنغ، وشي مان، وزو بينيان، وكريس تان، وليو خيا. (2019). التعليم من أجل المستقبل: التجربة العالمية لتطوير مهارات وكفايات القرن الحادي والعشرين. مؤتمر القمة العالمي للإبتكار في التعليم (WISE) قطر.

مصطفى الشريف. (2022). الفجوة المعرفية بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل بليبيا. إصدار خاص بالمؤتمر الدولي: مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي. رهانات الحاضر وأفاق المستقبل. 29 يناير 2022م. ص 36-57.

المراجع الأجنبية:

Alenous Saroyan (2022). Fostering creativity and critical thinking in university teaching and learning : consideration for academics and their professional learning. OECD Working Papers No. 280. OECD Publishing. Paris-France.

Barbara, C. (2016). Definition , Development, Assessment of Soft Skills and for the quality of organization and Enterprises. International Journal for Quality Research. Vol. 10, No.1, pp 97–130.

Bernie. T and Charles. F. (2009). 21st Century Skills: Learning for Life in Our Times. Jossey-Ba (publisher).

Capsim. (2017). Challenges of Effective Soft Skill Assessment. <https://www.capsim.com/blog/challenges-of-soft-skill-assessment>. Access date (5/9/2023).

Cedefop. (2008). Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms: Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

CFI (Corporate Finance Institute). (2023). Knowledge Economy. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/knowledge-economy/>. تاريخ الدخول (2023/8/2م).

Cornalli, Federica. (2018). Training and developing soft skills in higher education. 4th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'18).

Elmoutanna, N and Moth, N. (2022). Soft skills from university to workplace: A literature review. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*. Vol. 3, No 5-1, pp 187-198.

Erasmus- European Union. (2017). *Guide for the Integration of The Soft Skills in VET*. Soft Skills Framework for VET.

ETF (European Training Foundation). (2020). The Future of Skills: A case study of the agri-tech sector in Israel.

Fisher, C. (2007). Researching and Writing dissertation: A guidebook for business students. 2nd edn, London , Prentice Hall.

Ghirmait, K. (2010). Knowledge-Based Economy and Society Has Become a Vital Commodity to Countries. *International NGO Journal*. Vol. 5, No 7, pp 160-166.

Hairuzila. I, Hazadiah. M, Normah. A. (2009). Challenges in the Integration of Soft Skills in Teaching Technical Courses: Lecturers' Perspectives. *Asian Journal of University Education*, Vol. 5, No. 2, pp 67-81.

Licata, P, B. (2014). 21st Century Workforce Readiness Skills: How Are Students Being Prepared. PhD thesis, Lynn University, Florida, USA.

Mentortec, Anespo, Blick, Cece, Efvat, Pit and Pixel. (2017). *Guide for the integration of the soft skills in VET*. Set by Organisations representing Vocational Education and Training (VET) providers and companies from Portugal, Spain, Italy, Austria and Brussels.

National Network of Business and Industry Associations (NNBIA). (2014). COMMON EMPLOYABILITY SKILLS, A Foundation for Success in the Workplace: The Skills All Employees Need, No Matter Where They Work. businessroundtable.org/closingtheskillsgap and actfdn.org. USA.

Oleksandr S, Miloš. K, Fritz. D. (2018). Social and emotional skills for student success and well-being: Conceptual framework for the OECD study on social and emotional skills. OECD Education Working Papers No. 173. [3].

Panorama. (2023). Everett Public Schools. <https://www.panoramaed.com/blog/comprehensive-guide-21st-century-skills>. Access date (1 July 2023).

Partelow, S. (2023). What is a framework? Understanding their purpose, value, development and use. *Journal of Environmental Studies and Sciences*, Vol.13, No.4 pp.510-519. <https://doi.org/10.1007/s13412-023-00833-w>.

Rychen, D. S. & Hersch, S. L. (Eds) (2003). *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*. Cambridge, MA: Hogrefe & Huber.



Tahir Abbas. (2023). Change Management Competency – Explained with Examples. <https://changemanagementinsight.com/change-management-competency-example/>. Access date (8/7/2023).

Tokaruk, L., Vasylieva-Khalatnykova, M., & Muzyka, O. (2021). *Modern Conditions for Soft Skills Formation Among Students of Socioeconomic Professions. InterConf, 105-115.*

Valeria, C. Kai. S, Loredana, P. Jerónimo, G. (2020). Towards Identifying the Soft Skills Needed in Curricula: Finnish and Italian Students' Self-Evaluations Indicate Differences between Groups. *Sustainability*, www.mdpi.com/journal/sustainability.

Vincent-Lancrin, S. *et al.* (2019), *Fostering Students' Creativity and Critical Thinking: What it Means in School, Educational Research and Innovation*, OECD Publishing, Paris- France [2].

Western Sydney University. (2017). Literature review purpose. westernsydney.edu.au/studysmart (PDF).