



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization



المركز الإقليمي للتخطيط التربوي
Regional Center for Educational Planning

ورقة بحثية

المركز الإقليمي للتخطيط التربوي

فبراير 2023

د. ماريا سينك
سوزان كيبلز

المهارات الناعمة في التعليم: دور المنهاج والمعلمين والتقييم



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization



المركز الإقليمي للتخطيط التربوي
Regional Center for Educational Planning

المهارات الناعمة في التعليم: دور المنهاج والمعلمين والتقييم

ورقة بحثية

المركز الإقليمي للتخطيط التربوي

د. ماريا سينك

سوزان كيلنز



فبراير 2023



الفهرس

| | |
|----|--|
| 4 | تنويه |
| 5 | الملخص التنفيذي |
| 6 | 1. مقدمة |
| 7 | 2. فهم المهارات الناعمة |
| 7 | 2.2 تعريف المهارات الناعمة وتصنيفها |
| 12 | 3. مناهج المهارات الناعمة وتدريبها وتقييمها |
| 12 | 3.1 أسباب إدراج المهارات الناعمة في المناهج الدراسية |
| 14 | 3.2 تدريس المهارات الناعمة: السياقات والتوجهات والأساليب |
| 18 | 3.3 تقييم المهارات الناعمة |
| 20 | 4. التحديات الشائعة |
| 22 | 5. الاستنتاجات والتوصيات |
| 24 | المراجع |
| 33 | الملحق أ |
| 34 | الملحق ب |
| 36 | الملحق ج |
| 39 | الملحق د |

تنويه

جرى إعداد هذه الورقة البحثية بتكليف من المركز الإقليمي للتخطيط التربوي (RCEP) – تحت إشراف اليونسكو في الشارقة، الإمارات العربية المتحدة. وتأتي هذه الورقة في إطار تحقيق الهدف الاستراتيجي الثاني للمركز RCEP، وهو "إنتاج ونشر المعرفة الداعمة لسياسات التعليم والممكنة لتخطيط النظم التعليمية"، الآراء والنتائج الواردة في هذه الورقة هي آراء المؤلفين ولا ينبغي أن تُنسب إلى المركز الإقليمي للتخطيط التربوي RCEP.

الملخص التنفيذي

امتلاك الأفراد لمهارات اجتماعية يمنحهم أفضلية للنجاح في الحياة والمشاركة في عالم العمل "العالمي والمحلي المتشابك" المتزايد التعقيد (بومان، 2003؛ سالفيتي، لا روزا، بيرتاني، 2015؛ تشامورو بريموزك وآخرون، 2010؛ ديلويت، 2018؛ المفوضية الأوروبية، المفوضية الأوروبية، 2010، 2011؛ مجموعة القوى العاملة، 2012، 2014؛ مورين، 1999) ومع ذلك، فقد تمت مناقشة تعريف "المهارات الناعمة" ويشار إليها بمجموعة من المصطلحات، مثل "المهارات غير المتعلقة بالوظيفة" و"الصفات الشخصية غير الملموسة" (المفوضية الأوروبية، 2011؛ اليونسكو، 2013). وفي حين أن "المهارات الناعمة" لها معان متعددة، فإنها تميل إلى الإشارة إلى السمات الشخصية المختلفة أو العادات أو المواقف أو المهارات الناعمة والعاطفية (المفوضية الأوروبية، 2015)، وهناك اتفاق عام على أهميتها.

ومع زيادة الحاجة إلى المهارات الناعمة، لوحظ تزايد في عدد الأبحاث التي تتناول موضوع المهارات الناعمة بشكل عام وازدياد الضغط على المدارس والجامعات بشكل خاص لتعزيز تنمية هذه المهارات منذ الطفولة المبكرة. فقد أفاد تقرير بويرتا وفاليريو وبرنال (2016) أن أكثر من 80% من الأوراق البحثية المتعلقة بالتعليم ما بعد الثانوي في بيانات مركز معلومات الموارد التعليمية (أو ERIC) تتضمن مصطلح "المهارات الناعمة".

"ويصب الهدف من هذه الورقة في استكشاف المهارات الناعمة وكيف يمكن لأنظمة التعليم أن تضمن تطوير الطلاب لمهارات اجتماعية قيّمة. تقدم هذه الورقة العناصر الأساسية لتعريفات المهارات الناعمة بالإضافة إلى استكشاف "فجوة المهارات" التي حددها العديد من الشركات من حيث كيفية إعداد الطلاب في أنظمة التعليم. كما تستكشف المناهج والأساليب المختلفة المستخدمة لتعليم المهارات الناعمة، بما في ذلك دمج المهارات الناعمة في المناهج المدرسية ودعم المعلمين وتدريبهم لتدريسها. وتخلص الورقة إلى تقديم التوصيات التالية للمؤسسات التعليمية وواضعي السياسات لتعزيز تنمية المهارات الناعمة:

1. تعريف "المهارات الناعمة" ضمن أنظمة ومناهج التعليم الوطنية
2. ضمان إدراج المهارات الناعمة في المناهج وتدريب المعلمين عليها
3. دمج التدريب والتطبيق العملي المهني في نماذج التعليم
4. دمج تقييم المهارات الناعمة ابتداءً من المراحل الأولى للتخطيط التربوي
5. إنشاء مساحات آمنة وبناء علاقات مجتمعية وتوسيع الشبكات الاجتماعية لتعزيز المهارات الناعمة

وسيتم شرح كل توصية من التوصيات السابقة باستفاضة في هذه الورقة البحثية.

1. مقدمة

توصلت الأبحاث إلى أن الأفراد الذين يمتلكون المهارات الناعمة والعملية هم أكثر نجاحًا في الحياة والعمل (ماجد وآخرون، 2012؛ شولز، 2008؛ واتس وواتس، 2009). ومع ذلك، فإن ماهية المهارات الناعمة بالضبط محل نقاش. ولا يوجد أيضًا إجماع حول تصنيف المهارات الناعمة وفق الأهمية أو كيفية دمجها بشكل فعال في التعلم (تشامورو بريموزك وآخرون، 2010).¹

وبالرغم من دمج تعليم المهارات الناعمة في المناهج الدراسية في بعض أنظمة التعليم والمدارس، لكن لم يتم التركيز على تطوير تدريس هذه المهارات (شولز، 2008). ويدرج تعليم المهارات الناعمة في العديد من البلدان الأوروبية في المناهج الجامعية فقط (هاسيلبيرجر وآخرون، 2012؛ سينك وآخرون، 2016)، إن وجدت. ويجادل العديد من العلماء بأن التدريب على المهارات الناعمة في الجامعة متأخر جدًا (على سبيل المثال، لوريتا، 2018؛ هيكرمان وكاوتز، 2012). ويجب تدريس المهارات الناعمة في وقت مبكر، أي في المرحلة الأولى من التعليم أو حتى في مرحلة الطفولة المبكرة. فعندما يبدأ تعليم المهارات الناعمة في مرحلة تعليمية مبكرة، يمكن الاستمرار في تطويرها وتقويتها مع نضوج الفرد لأنه، كما يجادل كل من هيكرمان وكاوتز (2013)، "المهارات تولد المهارات" "skills beget skills" (ص 453).²

وهناك العديد من الأسباب المنطقية وراء أهمية المهارات الناعمة، حيث يجادل العديد من الباحثين بأنه يجب على المدارس تعليم المهارات الناعمة من أجل دعم التنمية الشاملة للأفراد وتقوية إحساسهم بالمواطنة (نوسباوم، 2010). ووفقًا لجيمس هيكرمان الحائز على جائزة نوبل، فإن "المهارات الناعمة تُنبئ بنجاح المرء في الحياة"، وإن معدل الذكاء المرتفع ومعدل الذكاء العاطفي المرتفع هما المزيج السحري الذي يشي بالنجاح على الصعيدين الشخصي والمهني. ولتوضيح وجهة نظره من الناحية الكمية، درس البحث الذي يقارن خريجي المدارس الثانوية الأمريكية وخريجي تطوير التعليم العام (GED)³. واستكشف ما إذا كان أولئك الذين أكملوا تطوير التعليم العام كانت مهاراتهم الاجتماعية دون المستوى مقارنة بخريجي المدارس الثانوية، وقام بتقييم ما إذا كانت هذه المهارات عاملاً في الأداء الأكاديمي والوظيفي لاحقًا في الحياة (هيكرمان وكاوتز، 2012). وتوصلت الأبحاث إلى أن رفد تعليم الطلاب بمزيج واسع من المهارات، بما في ذلك المهارات الناعمة، يؤسس لازدهار وطني في المستقبل، بالنظر إلى أن البحث قد وجد علاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي (هانوشك وآخرون، 2015؛ هانوشك وماشين ووسمان 2011).

1 لقد درس العلماء المهارات الناعمة ل عقود من الزمن وهناك اتجاهات بحثية مختلفة تقترح منهجيات لتسهيل تنميتها (روبلز، 2012).

2 تعرف المعادلة المرتبطة بهيكرمان وكاوتز (2013، ص 453) كما يلي: "تحدد المهارات التي يمتلكها الفرد في الوقت $(t + 1)$ من خلال تفاعل المهارات التي تم تطويرها في الفترة السابقة t والاستثمار في الشخص في الفترة t وخلفية الطفل العائلية".

3 اختبارات تطوير التعليم العام GED هي مجموعة من أربعة اختبارات موضوعية، والتي تعادل عند اجتيازها مهارات المستوى الأكاديمي للمدرسة الثانوية في الولايات المتحدة أو كندا.

والمهارات الناعمة ذات فائدة للأفراد الذين يدخلون سوق العمل لارتباطها بتنمية رأس المال البشري وبتحصيل أجور أعلى. فقد توصلت دراسة أسترالية إلى أنه من المتوقع أن تمثل الوظائف التي تتطلب مهارات اجتماعية ثلثي جميع الوظائف بحلول عام 2030 (ديليوت، 2017)، فيما وجدت دراسة أخرى أجراها بالكار (2016) أن المهارات الناعمة مفيدة بقدر المهارات العملية من حيث عوائد الأجور، وأن عوائد الأجور للمهارات الاجتماعية تبدو محايدة بين الجنسين مقارنة بعائدات المهارات العملية (حيث توجد اختلافات كبيرة بين الجنسين). ويؤكد الباحث أن المهارات الشخصية يجب أن تكون محور التركيز الرئيسي لأنظمة التعليم. ونظراً لوجود اتفاق واسع النطاق على قيمة المهارات الناعمة، تسعى هذه الورقة البحثية إلى الوصول إلى فهم أفضل لماهية المهارات الناعمة وكيف يمكن لأنظمة التعليم أن تعلمها للطلاب. ويستكشف القسم الثاني من الورقة المعاني والجوانب المختلفة للمهارات الاجتماعية ذات الصلة من الطفولة المبكرة حتى مرحلة البلوغ، فيما يتناول القسم الذي يلي ذلك طرق التدريس والتقييم المتعلقة بالمهارات الناعمة. بعد ذلك، يتم استكشاف التحديات المرتبطة بدمج المهارات الناعمة في أنظمة التعليم. وتقدم الخلاصة توصيات تتعلق بتصميم برامج في قطاع التعليم وتنفيذها لتنمية المهارات الناعمة.

2. فهم المهارات الناعمة

2.2 تعريف المهارات الناعمة وتصنيفها

كما ذكرنا سابقاً، هناك العديد من التعريفات للمهارات الاجتماعية. ولدى العديد من الباحثين تعريفاتهم الخاصة. على سبيل المثال، وفقاً لبيمان وآخرين (2015، ص4)، "تشير المهارات الناعمة إلى مجموعة واسعة من المهارات والكفاءات والسلوكيات والمواقف والصفات الشخصية التي تمكن الناس من التنقل بفعالية في بيئتهم والعمل بشكل جيد مع الآخرين وتقديم أداء جيد وتحقيق أهدافهم". في المقابل، وفقاً ليورك (2006، ص 26)، فإن المهارات الناعمة هي "مزيج من التصرفات والتفاهات والسمات والممارسات".

وقد أجرى تولوماكوس (2020) مراجعة للأدبيات ووجد أن مصطلح "المهارات الناعمة" يقع عمومًا في واحدة من 10 فئات، كما هو موضح في الجدول 1. وتشمل هذه الفئات، على سبيل المثال لا الحصر، عناصر تتراوح من الصفات والقيم إلى مجالات أخرى مثل القدرات أو العمليات المعرفية.

| مراجع | أمثلة | الفئات |
|--|---|----------------------------------|
| باليستيروس سانتشيز وآخرون، 2017؛ روبلز، 2012؛ تولوماكوس، 2011؛ واتس وواتس، 2009 | القدرة على التكيف، المرونة، المسؤولية، اللباقة، النزاهة، والاحترافية والفعالية والتحلي بالقيم مثل الجدارة بالثقة وأخلاقيات العمل | الصفات والقيم |
| أندروز وهيغسون، 2008؛ سينك، 2018 ستاسز، 2001؛ ستاسز وآخرون، 2007 | حسن الخلق، والاستعداد للتعلم، وتعلم دعم تعلم مهارات أخرى، والعمل الجاد، العمل تحت الضغط أو في أحوال عدم اليقين | الإرادة والميول والمواقف |
| سيماتي، 2016؛ سوتشي، 2019؛ سوتشي وكانوفي، 2019؛ طومسون، 2019 | حل المشكلات، اتخاذ القرارات، التفكير التحليلي/مهارات التفكير والإبداع/الابتكار، وإستخدام المعرفة، والحكم النقدي | المهارات المنهجية |
| باليستيروس سانتشيز وآخرون، 2017؛ سيماتي، 2016؛ سينك، 2018؛ كروسي، 2005؛ لازاروس، 2013؛ طومسون، 2019 | الوعي الذاتي، إدارة الذات/مهارات التأقلم | مهارات القيادة وإدارة |
| بانشينو وزيفالكينك، 2007؛ كانترويتز، 2005؛ سوتشي وكانوفي، 2019؛ طومسون، 2019 | مهارات التعامل مع الآخرين اجتماعيا، مهارات العمل ضمن لفريق، التفاعلات الفعالة والمثمرة مع الآخرين | مهارات التعامل مع الآخرين |
| بانشينو وزيفالكينك، 2007؛ سينك، 2018؛ ماجد وآخرون، 2012؛ ميتشل وآخرون، 2010؛ روبلز، 2012؛ ستيفنسون وستاركويذر، 2010؛ سوتشي وكانوفي، 2019؛ واتس وواتس، 2009 | التفاوض، حل النزاعات، مهارات الإقناع، الانفتاح | مهارات التواصل |
| هامبسون وآخرون، 2009؛ هامبسون وجونور، 2005 | تنظيم التواصل المتزامن مع الأشخاص والمعلومات والتكنولوجيا | العمل الجماعي التوضيحي المنسق |

| مراجع | أمثلة | الفئات |
|---|---|---|
| هوشيلد، 1983 | التعاطف، خاصة بالنسبة للأعمال داخل بيئة العمل | العمل العاطفي |
| نيكسون وآخرون، 2005؛ روبلز 2012؛ وار هوست وآخرون، 2009 | | الجماليات والمظهر المهني و"التمييز على أساس المظهر" |
| باليستيروس سانشيز وآخرون، 2017؛ سيماتي، 2016؛ طومسون، 2019 | القدرة على التخطيط وتحقيق الأهداف | القدرة أو العمليات المعرفية |

المصدر: مقتبس تولوماكوس (2020، ص 4)

وبالإضافة إلى الفئات التي ذكرها تولوماكوس (2020) في المؤلفات الأكاديمية، فإنه من الشائع الإشارة إلى المهارات الناعمة في الأطر المؤسسية والتقارير الصادرة عن المنظمات الدولية. ويوضح الجدول 2 اللغة المستخدمة للتعبير عن المهارات الناعمة في عدد من الأطر والتقارير الدولية، حيث يشير البعض إليها بكلمة "كفاءات" والبعض الآخر بكلمة "مهارات". إن المصطلح المفضل في معظم البلدان الأوروبية هو "الكفاءة". وبينما تستخدم المفردتان كمرادفتين، يمكن التمييز بين "مهارة" و "كفاءة". وينص التصنيف الأوروبي للمهارات والكفاءات والمؤهلات المطلوبة للمهن (ESCO 2019)⁴ على أن "المهارة" تشير عادةً إلى استخدام الأساليب أو الأدوات في بيئة معينة وفيما يتعلق بمهام محددة. من ناحية أخرى، مصطلح "الكفاءة" أوسع ويشير عادةً إلى قدرة الشخص الذي يواجه مواقف جديدة وتحديات غير متوقعة على استخدام وتطبيق المعرفة والمهارات بطريقة مستقلة وذاتية (التصنيف الأوروبي للمهارات والكفاءات والمؤهلات المطلوبة للمهن، 2022).

4 التصنيف الأوروبي للمهارات والكفاءات والمؤهلات المطلوبة للمهن ESCO هو التصنيف الأوروبي متعدد اللغات للمهارات والكفاءات والمؤهلات والمهن. وهو بمثابة قاموس يصف ويحدد ويصنف المهن والمهارات المهنية ذات الصلة بسوق العمل في الاتحاد الأوروبي ومجالات التعليم والتدريب، ويبين بشكل منهجي العلاقات بين تلك المهن والمهارات. وهو متاح على بوابة إلكترونية حيث يمكن الاطلاع على بياناته الخاصة بالمهن والمهارات وتنزيلها مجانًا.

| المؤسسة | التصنيف |
|---|------------------------------|
| توليف البنى التربوية (غونزاليس وواغينار، 2008) | الكفاءات العامة |
| المفوضية الأوروبية (2006؛ 2018)، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2003)، اليونسكو (2015a) | الكفاءات الرئيسية |
| منظمة الصحة العالمية (1993)، اليونسيف (2010)، مركز الأبحاث المشترك LifeComp (سالا وآخرون، 2020) | المهارات/الكفاءات الحياتية |
| اليونسكو (2015)، التصنيف الأوروبي للمهارات والكفاءات والمؤهلات المطلوبة للمهن (2019) | المهارات المستعرضة |
| المفوضية الأوروبية (2011)، (بالكار، 2011) | المهارات القابلة للنقل |
| منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2009)، الشراكة من أجل تعلم القرن الحادي والعشرين (2015)، المنتدى الاقتصادي العالمي (2015) | مهارات القرن الواحد والعشرين |
| مجموعة القوى العاملة، 2014 | المهارات الناعمة للموهوبين |
| منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2015) | مهارات للتقدم الاجتماعي |
| منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2018) | المهارات الناعمة والعاطفية |
| مجلس أوروبا (2018) | كفاءات الثقافة الديمقراطية |

يوضح الجدول 2 أيضاً أنه عند مناقشة المهارات الناعمة، تستخدم العديد من المؤسسات الدولية مصطلح "مهارات القرن الحادي والعشرين" (أنانيدو وكلارو، 2009؛ الشراكة من أجل تعلم القرن الحادي والعشرين، 2015؛ المنتدى الاقتصادي العالمي، 2015). كما يوضح أن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) تميل إلى استخدام عبارة "الكفاءات الرئيسية" (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2003) أو، مؤخراً، "مهارات التقدم الاجتماعي" (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2015). وغالباً ما تُصدر المؤسسات تقارير تتعلق بالمهارات الناعمة لأنها تدرك الحاجة المتزايدة لها في الحياة ومكان العمل (انظر الصندوق 1 لمزيد من المعلومات حول المهارات الناعمة لدى القوى العاملة).

الصندوق 1

الطبيعة المتغيرة للعمل والطلب المتزايد على المهارات الناعمة

هناك اتفاق عام على أن التقنيات الجديدة، مثل الروبوتات والذكاء الاصطناعي، تعيد تشكيل عالم الحياة والعمل. ومثلما تتغير الوظائف، يتغير الطلب على مهارات العمال أيضًا (أرننتز وآخرون، 2016؛ فري وأوزبورن، 2013؛ أريغي بابوليت وآخرون، 2019؛ لوردان، 2018؛ نيدلكوسكا وكوينتيني، 2018). وتظهر المهارات الناعمة بشكل متزايد في تحليلات وتقارير السوق حيث سيحتاج العمال إلى أن يكونوا قادرين على التكيف والعمل معًا لتلبية الاحتياجات المستقبلية غير المعروفة.

ووفقًا للمنتدى الاقتصادي العالمي (2020)، فإن مجموعة المهارات التي يرى أصحاب العمل أنها أصبحت أكثر بروزًا في توجهات عام 2025 تشمل التفكير النقدي والتحليل ومهارات حل المشكلات، بالإضافة إلى مهارات الإدارة الذاتية، مثل التعلم النشط والقدرة على التكيف وتحمل الإجهاد والمرونة. وبالمثل، يرد في تقرير عن مستقبل العمل بعد كوفيد - 19 صادر عن معهد ماكينزي العالمي: "سيحتاج العمال إلى تعلم المزيد من المهارات الناعمة والعاطفية، فضلاً عن المهارات التكنولوجية، من أجل الانتقال إلى وظائف ذات أجور أعلى" (ماكينزي، 2021، ص 18).

وتتنبأ دراسة أجرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2019) حول العمل في المستقبل أن العمال المجهزين بالمهارات المعرفية وما وراء المعرفية (مثل التفكير النقدي) والمهارات غير المعرفية (مثل التعاطف والاستعداد للعمل والتعاون) والمهارات الرقمية سيكونون المرشحين المفضلين لبيئات العمل المستقبلية (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2019). وتعكس هذه التوقعات الوضع الحالي حيث من المتوقع أن يكسب العمال المزيد في المهن التي تتطلب مزيجًا من المهارات غير المعرفية والمهارات الفنية المتوسطة أو المتقدمة (أريغي بابوليت وآخرون، 2019). لقد وجدت الأبحاث أن امتلاك الذكاء العاطفي ومهارات التعامل مع الآخرين يمكن أن يكون بمثابة إشارة على النجاح الوظيفي مستقبلاً (جولمان، 1995؛ جولمان وبوياتزيس، 2008).

وترتبط المهارات الشخصية بشكل عام ارتباطًا وثيقًا بقابلية التوظيف اليوم، خاصة بالنسبة للشباب الذين يدخلون سوق العمل، وسيستمر الأمر هكذا. وبالتالي، يجب تدريس المهارات الناعمة منذ السنوات الأولى لدعم انتقال الطلاب من التعليم إلى سوق العمل.

بالإضافة إلى استخدام المصطلحات المختلفة لمعالجة الموضوعات المتعلقة بالمهارات الناعمة، تمتلك المؤسسات تعريفها الخاص للمصطلح المحدد "المهارات الناعمة". ويعرض الجدول 3 مقارنة بين التعريفات المقدمة من مختلف الأطر الدولية. فهناك اختلافات بين هذه المؤسسات، حيث تم تعريف المهارات الناعمة على أنها "مهارات غير متعلقة بالوظيفة" من قبل المفوضية الأوروبية (EC) (2011) و"الصفات الشخصية غير الملموسة" من قبل اليونسكو (2013). للحصول على معلومات إضافية حول تصنيف المهارات الناعمة المشتق من مشروع Modes (2009-12)، انظر الملحق أ.

الجدول 3

تعريفات متعددة للمهارات الاجتماعية في أطر دولية مختلفة

| المفوضية الأوروبية، 2015 | اليونسكو، 2013، ص. 53 | المفوضية الأوروبية، 2011، ص. 10 |
|--|---|--|
| المهارات اللازمة في العديد من الوظائف والقطاعات والتي تتعلق بالكفاءات الشخصية (الثقة والانضباط والإدارة الذاتية) والكفاءات الاجتماعية (العمل الجماعي والتواصل والذكاء العاطفي) | مجموعة من الصفات الشخصية غير الملموسة والسمات والخصال والعادات والمواقف التي يمكن استخدامها في العديد من أنواع الوظائف المختلفة | المهارات غير المتعلقة بالوظيفة والتي ترتبط بقدرة الفرد على الأداء الفعال في مكان العمل |

3. مناهج المهارات الناعمة وتدريبها وتقييمها

3.1 أسباب إدراج المهارات الناعمة في المناهج الدراسية

أنظمة التعليم هي المسؤولة عن تزويد الطلاب بالأدوات التي يحتاجونها ليغدوا أفرادًا ذوي خبرة ونجاح في الحياة، وتشمل هذه الأنظمة المهارات الناعمة. كما أشرنا سابقًا، من الشائع أكثر تضمين المهارات الناعمة في مناهج مرحلة التعليم العالي مقارنةً بمرحلة الطفولة المبكرة أو مستوى الصفوف المدرسية. ويعد إدراج المهارات الناعمة في مستويات التعليم العالي أمرًا ذا قيمة (انظر المربع 2 لحالة المهارات الناعمة في التعليم العالي في دول مجلس التعاون الخليجي⁵). ومع ذلك، فقد وجدت الأبحاث أن التدريب على المهارات الناعمة في الجامعة سيكون أكثر نفعًا كلما كان مبكرًا (على سبيل المثال، هيكلان وكاوتز، 2012؛ لوريتا، 2018).

5 دول مجلس التعاون الخليجي هي البحرين والكويت وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة.

الصندوق 2

المهارات الناعمة في التعليم العالي في دول مجلس التعاون الخليجي

أجرى بايك وماتو (2021) مراجعة منهجية للمؤلفات الأكاديمية وقاموا بتحليل 12 دراسة وصفية في دول مجلس التعاون الخليجي حول تنمية المهارات الناعمة على مستوى التعليم العالي. وتوصل البحث إلى أنه إذا ركز التعليم العالي في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي بشكل أكبر على تطوير المهارات الناعمة، فيمكن للطلاب توقع الحصول على مزايا إضافية، مثل تحقيق نجاح أكاديمي أكبر وأداء أقوى في مكان العمل وعلاقات أفضل مع الناس وصحة ورفاه أفضل بشكل عام.

وجد كاوتز وهيكرمان (2012) أن الاستثمار في تنمية رأس المال البشري يأتي بعد فوات الأوان عمومًا. ويجادلان بأنه لا يكفي إعادة تدريب الأشخاص الذين فقدوا وظائفهم، ويؤكدان على ضرورة البدء بتطوير المهارات الناعمة في مرحلة الطفولة المبكرة، وخاصة بالنسبة لأطفال الأسر المحرومة. وبالمثل، ترى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2015) أن المهارات المكتسبة في مرحلة الطفولة المبكرة تساهم في رفاهية الفرد والتقدم الاجتماعي. وبما أن "المهارات تولد المهارات" "skills beget skills"، فإن التدخلات المبكرة في المهارات الناعمة والعاطفية يمكن أن تؤدي دورًا مهمًا في زيادة المهارات بكفاءة والحد من عدم المساواة في التعليم وسوق العمل (هيكرمان وكاوتز، 2012، ص. 453).

وهناك أقوال مختلفة لتبرير ضرورة إدراج المهارات الناعمة في المناهج الدراسية. وهذه الأسباب درستها اليونيسكو (2015 ب) من وجهات النظر العالمية والوطنية والشخصية وتشمل المبررات الاقتصادية والاجتماعية والمتعلقة بالإنسانية، كما هو موضح في الجدول 4. وفي بعض الأحيان، تكون الدوافع وراء دمج المهارات الناعمة في التعليم مزيجًا من هذه المبررات ووجهات النظر.

الجدول 4

أسباب إدماج المهارات الناعمة في المناهج الدراسية

| الأسباب الإنسانية | الأسباب الاجتماعية | الأسباب الاقتصادية | |
|------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| المواطنة العالمية | التقدم الاجتماعي | التنافسية | وجهة النظر العالمية |
| الهوية الوطنية | الزيادة في مؤشر التنمية البشرية HDI** | الزيادة في الناتج المحلي *GDP | وجهة النظر الوطنية |
| البناء الشمولي للشخصية | المجتمع | قابلية التوظيف | وجهة النظر الشخصية |

المصدر: مقتبس من اليونيسكو، 2015b

* GDP الناتج المحلي الإجمالي

** HDI مؤشر التنمية البشرية

تعتبر المبررات الاقتصادية دافعاً قوياً وراء إدماج أنظمة التعليم للمهارات الاجتماعية في المناهج الدراسية، من وجهتي النظر العالمية والوطنية. ومع ذلك، يؤكد العديد من الباحثين على الأسباب الاجتماعية والإنسانية التي يُنظر من خلالها إلى التعليم على أنه وسيلة لتعزيز العديد من السمات الاجتماعية والأخلاقية والمعنوية بين الطلاب، مثل الهوية الوطنية واحترام التنوع والتسامح والتعاطف (اليونسكو، 2015ب)

3.2 تدريس المهارات الناعمة: السياقات والتوجهات والأساليب

يمكن تدريس المهارات الناعمة باتباع عدة طرق، حيث تنظم بعض المدارس والجامعات دورات وأنشطة محددة لتدريسها، بينما تدمج مؤسسات تعليمية أخرى المهارات الناعمة في الدروس العادية. ويتشكل نهج تدريس المهارات الناعمة من خلال الخلفية النظرية والرؤية والغرض من الدرس والنشاط المحدد (سينك، 2015).

يستكشف يورك ونايت (2004) في سياق التعليم الرسمي (انظر الصندوق 3 لمزيد من المعلومات حول المهارات الناعمة في السياقات غير الرسمية وغير الرسمية) نهجين رئيسيين (الموازي والمدمج) لتعزيز تنمية المهارات الناعمة داخل المؤسسات التعليمية. يوفر النهج الموازي للطلاب أنشطة تركز على تطوير مهارات اجتماعية معينة، بشكل مواز للمنهج (ورش عمل وندوات وأبحاث وأنشطة معملية وعمل جماعي وإنجاز مشروع وما إلى ذلك). من ناحية أخرى، يعتمد النهج المدمج على فرضية أنه لا يوجد فرق بين طريقة تدريس المحتوى متعدد الاختصاصات والمهارات الناعمة. ويقوم الافتراض الأساسي لهذا النهج على أن تنمية المهارات الناعمة لا يمكن فصلها عن عمليات اكتساب المعرفة أو الكفاءات متعدد الاختصاصات الأخرى.

تعتبر المناهج الموازية والمدمجة طريقتين شائعتين لتدريس المهارات الناعمة. ويوضح الجدول 5 الخصائص الرئيسية للنهج الموازية والمدمجة، بما في ذلك التخطيط ودور المنظمة والأثر التنظيمي والتقييم.

الجدول 5: خصائص المنهجين الموازي والمدمج

| النهج المدمج | النهج الموازي | |
|---|---|----------------|
| متكامل: يتم تنظيم بيئة التعلم للسماح للطلاب بالتعلم في بيئة محاكاة. | متسلسل: يتم تحديد المهارات وإجراء أنشطة مخصصة لها. | نهج التخطيط |
| تدعم الابتكار التربوي من خلال المجتمعات العلمية بالكلية والتي تهدف إلى دعم وإضفاء الشرعية على تبني استراتيجيات التدريس. | تنظم أنشطة تعليمية تركز على مهارات اجتماعية معينة، تدرس جنبًا إلى جنب مع المقررات الدراسية. وتقرر المؤسسة كيفية إضفاء الطابع الرسمي على منح الشهادات من حيث الساعات المعتمدة من وقت لآخر. | دور المؤسسة |
| له تأثير ضئيل على الإجراءات الرسمية وتأثير كبير على الثقافة التنظيمية/التعليمية. | له تأثير كبير على الإجراءات الرسمية وتأثير ضئيل على الثقافة التنظيمية/التعليمية. | الأثر التنظيمي |
| التقييم النوعي أو الكمي أو كليهما مع مراجعة الأقران، والتي تؤدي دورًا أساسيًا. | التقييم النوعي أو الكمي أو كليهما مع مراجعة الأقران، والتي تؤدي دورًا ثانويًا. | التقييم |

المصدر: ميلاكارن وأوريفيس وجيامبولو، 2018، ص. 183

غالبًا ما ينظر المعلمون الذين يعتقدون أن المهارات الناعمة ضرورية لتطبيق ما يُدرس في المواد الأكاديمية الأساسية إلى تنمية المهارات الناعمة على أنها مكملة لتدريس المواد الأكاديمية الأساسية (غاينز ومحمد، 2010). ويميل هؤلاء المعلمون وفقًا لغاينز ومحمد (2010، ص 3) إلى مدح المدارس التي تطبق "نهجًا متوازنًا" لأنها تخرج طلابًا "لديهم معرفة جيدة بالمحتوى المعرفي والقدرة على تطبيقها بنجاح". وبغض النظر عن النهج المدمج أو المتكامل المعتمد، وفقًا لويكسون وآخرين (2006) فإن من المهم للطلاب تطوير القدرة على "دمج المعرفة من مختلف التخصصات والمشاركة مع الجهات المعنية في عملية توليد المعرفة" (ص. 1052).

الصندوق 3

المهارات الناعمة في التعليم غير النظامي وغير الرسمي

يمكن تطوير المهارات الناعمة في السياقات غير النظامية وغير الرسمية بالإضافة إلى الفرص المتاحة في مؤسسات التعليم الرسمي (سينك، 2014). وغالبًا ما تتضمن ممارسات التعليم غير النظامية مساعي منهجية ومدروسة، ولكنها أقل تنظيمًا وتحدث خارج سياق الهياكل التعليمية. على سبيل المثال، يمكن تطوير المهارات الناعمة في الجمعيات والمسكن الجامعية ومن خلال الأنشطة الرياضية وما إلى ذلك. من ناحية أخرى، تشتمل الممارسات غير الرسمية على جوانب من المعرفة واكتساب المهارات التجريبية إلى حد كبير. في هذه الحالة، تطور المهارات الناعمة من خلال الأنشطة اليومية المتعلقة بالعمل أو الأسرة أو الترفيه (المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني، 2019، Cedefop). ولا يمتلك التعليم في هذه الحالة تنظيمًا أو هيكلًا من حيث الأهداف أو الوقت أو دعم التعلم. ويعتبر أن التعليم غير الرسمي في معظم الحالات يتحقق بشكل غير مقصود من وجهة نظر المتعلم.

ويمكن تطوير المهارات الناعمة من خلال طرق مختلفة تضمن انخراط الطلاب بفاعلية في عملية تعليمهم. ويوضح الجدول 6 طرق التدريس الأكثر شيوعًا المعتمدة لتطوير المهارات الناعمة.

| النطاق | الأسلوب |
|---------------|--|
| واحد لواحد | <ul style="list-style-type: none"> • التوجيه • التدريب • الدروس الخصوصية |
| موجه | <ul style="list-style-type: none"> • المناقشة • المناظرة • دراسة حالة |
| محاكاة | <ul style="list-style-type: none"> • تأدية أدوار • المحاكاة • التعلم القائم على الألعاب/الألعاب الجادة |
| تعاوني | <ul style="list-style-type: none"> • التعلم التعاوني • التعلم القائم على الفريق • العصف الذهني |
| استكشافي | <ul style="list-style-type: none"> • التعليم القائم على الاستفسار • التعليم القائم على المشكلات • التعليم القائم على المشاريع |
| ما وراء معرفي | <ul style="list-style-type: none"> • التساؤل • استخلاص المعلومات • تقييم الذات |

المصدر: مقتبس من سيابي وسينك (2014). كل مما سبق شرح باستفاضة في الملحق ب.

ويمكن أن تختلف هذه الأساليب من حيث دعم المعلمين لاستقلالية الطلاب. وهي تتراوح من التوجيه الشخصي (التدريب، التدريس الفردي) إلى التوجيه الجماعي (أي المناقشة، التعليم القائم على الفريق)، ومن التقنيات المنظمة (المناظرة والتعلم التعاوني، إلخ) إلى الأساليب التي تتضمن حل المشكلات المفتوحة.

بالإضافة مجموعة أساليب تعليم المهارات الناعمة، هناك أيضًا طرق مختلفة لتقييمها، والتي سنكتشفها مع التحديات المرتبطة بالتقييمات.

3.3 تقييم المهارات الناعمة

إن غياب التعاريف المتسقة ووجود معايير قياس غير كافية للمهارات الاجتماعية يُصعّب من عملية تقييمها في نطاق التعليم. ومع ذلك، يميل تقييم المهارات الناعمة إلى أن يكون الأكثر نجاحًا عندما يُراقب التقدم والنتائج المحققة من خلال التقييم التكويني (بينيت، 2011؛ بينيتي وسينك، 2015؛ سكاراتي وآخرين، 2015؛ سينك، 2016؛ كيلونين، 2016). وتعتبر العملية المتبعة في التقييمات التكوينية للمهارات الاجتماعية مهمة، وهذا يتناقض مع التقييمات التلخيصية، والتي يتم إجراؤها غالبًا في نهاية فترة زمنية محددة، على سبيل المثال من خلال امتحان أو اختبار.

وهناك أدوات مختلفة لتقييم اكتساب المهارات الناعمة وتطويرها والتي يمكن قياسها على أنها "سلوكيات يمكن ملاحظتها" بدلاً من "معرفة قابلة للقياس". وتوفر مجموعة واسعة من التخصصات دراسات التقييم (علم التربية التجريبي وعلم النفس التنموي وعلم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع ودراسات السلوك التنظيمي وغيرها). وقد تتنوع الأساليب من تقييم المعلم والتقييم الذاتي وتقييم الأقران وتقييم الأداء، إلخ.

ويميل مطورو الاختبارات إلى استخدام تعاريف عامة للمهارات الاجتماعية لغايات تقييمها وذلك على الرغم من أهمية القياس، مما يجعل أي تعميم يتجاوز البنية المحددة لها غير موثوق به. فوفقًا لكيلونين (2016)، تُستخدم مقاييس التصنيف على نطاق واسع في التقييمات غير المعرفية، ولكن طرق تقييم الاستجابات وفق مقاييس التصنيف (على سبيل المثال، قراءة المقالات القصيرة) وطرق الاختيار القسري (الترتيب والتفضيل) واختبارات تقييم الحالة ومقاييس الأداء تستخدم أيضًا على نطاق واسع.

وقد أنشأ كيلونين (2016) تصنيفًا وفق أساليب القياس للإشارة إلى الأساليب التي استخدمت لتقييم المهارات الناعمة. ودرس خمس فئات من الأساليب: التقييمات الذاتية وتقييمات الآخرين واختبارات الحكم الظرفية والمقابلات ومقاييس الأداء. وداخل كل طريقة هناك متغيرات كما هو مبين في الجدول 7. انظر الملحق ج لمزيد من المعلومات حول كل طريقة ومتغير.

| المتغير | الأسلوب |
|--|------------------------|
| مقياس ليكرت (أي؛ مقاييس التصنيف) اختيار قسري بيانات السيرة الذاتية (بيانات الهوية الشخصية) البيانات الشخصية | التقييمات الذاتية |
| مقياس ليكرت (أي؛ مقاييس التصنيف) الاختيار الاجباري رسالة توصية | تقييمات الآخرين |
| السؤال النصي الفوري السؤال الفوري عبر الفيديو أو مقاطع الرسوم المتحركة الاستجابة لأسئلة المقابلة | اختبارات الحكم الظرفية |
| وجهًا لوجه مقابلة فيديو تأدية أدوار | المقابلات |
| اختبار الاختيار من متعدد جواب قصير مقالة لعبة تفاعلية | مقاييس الأداء |

المصدر: Kyllonen 2016

تعتبر مقاييس التصنيف (مثل، مقاييس ليكرت) شائعة جدًا، فهي منهجية عامة ومتعددة الأغراض ومرجعية لقياس أي مهارة بسيطة تقريبًا، لكن لها قيود وتنطوي على تحيزات، لا سيما عندما تستخدم للتقييم الذاتي. ومن القيود المهمة على التقييمات الذاتية هو أنها تخضع بشدة لأسلوب الإجابة وتأثيرات المجموعة المرجعية وتحيز الرغبة الاجتماعية، ومن السهل تزويرها إذا وجدت الحوافز.

وقد تكون بعض أهم التطورات المبتكرة والأكثر أهمية في السنوات القليلة الماضية، وبالمضي قدماً في المستقبل، تطوير بدائل لمقاييس التصنيف لقياس المهارات الناعمة. وتعد رسائل التوصية أحد تلك البدائل، لكنها غالباً لا "تقيس" المهارات الناعمة، بل تدعم الأدلة فقط. وتستخدم الاختبارات (أو مقاييس الأداء) لمهارات اجتماعية معينة (لا سيما حل المشكلات والتفكير النقدي وتكنولوجيا المعلومات والمهارات العلمية ومهارات التواصل)، ولكن في العديد من المجالات الأخرى (على سبيل المثال، العمل الجماعي والمهارات الثقافية والإبداع ومهارات التنظيم الذاتي) تعمل برامج البحث المبكرة على تطوير الاختبارات.

وهناك أيضاً العديد من البنى التي لا يبدو أن هناك بحثاً قد أجري فيها بخصوص إيجاد مناهج قياس معينة لها. وتمثل التقييمات أحد التحديات العديدة المتعلقة بدمج المهارات الناعمة في أنظمة التعليم، وسنستكشف تحديات إضافية شائعة في القسم التالي.

4. التحديات الشائعة

هناك العديد من المجالات التي يجب مراعاتها عند دمج المهارات الناعمة في المناهج والتعليم المعاصر، بما في ذلك التحديات المحتملة. وفيما يلي سنستكشف خمسة تحديات شائعة، قد تمت الإشارة إلى بعضها بالفعل، فيما يتعلق بدمج المهارات الناعمة في أنظمة التعليم.

1. غياب الإجماع حول كيفية تحديد المهارات الناعمة وأي منها يجب تضمينها في التعليم

تسمى المهارات الناعمة بأسماء مختلفة باختلاف المؤسسات والأكاديميين، ولا يوجد مصطلح موحد.⁶ وفي حين أن هناك اتفاق عام على أهمية المهارات الناعمة، لا يوجد إجماع واضح حول الأكثر أهمية أو كيفية دمجها بشكل فعال في المناهج والتدريس والتقييمات وغيرها من مجالات التعليم. قد يكون هذا عاملاً يدفع أطر التعليم إلى النزعة نحو عدم دعم المهارات الناعمة والسمات المرتبطة بها أو دمجها في التعليم (كيشاجياس، 2011).

2. يجب تكيف المهارات الناعمة مع السياق الثقافي

من المهم التأكد من ملاءمة المهارات الناعمة ثقافياً وأن طرق دمجها في أنظمة التعليم ليست مأخوذة كما هي من ثقافة أخرى. قد يكون هناك فهم واسع أو شامل لقيمة مجالات المهارات الناعمة، مثل التواصل اللفظي والتفكير النقدي. ومع ذلك، فإن المعايير الإقليمية والثقافية لمنطقة أو دولة تؤثر على مجموعة المهارات الناعمة الأكثر ملاءمة للسياق. فعلى سبيل المثال، قد يبدو العمل الجماعي في سياق صيني مختلفاً عن العمل الجماعي في سياق مكسيكي.

6 تم عرض هذا بالتفصيل في القسم 2.2.

3. غياب اتفاق حول الطريقة المثلى لدمج المهارات الناعمة في المناهج والتدريس

تعتبر الطريقة التي تدرس بها المهارات الناعمة للطلاب أمراً بالغ الأهمية نظراً لوجود طرق لا حصر لها لدمجها في التعلم، بما في ذلك الأساليب المدمجة والموازية. على سبيل المثال، يمكن في بعض المواقف إدماج محتوى المهارات الناعمة في الفصول الدراسية التي تكمل المنهج حتى يتمكن الطلاب من اكتساب المهارات الناعمة المطلوبة من خلال المشاركة أو الأنشطة المتعلقة بالفريق. ومع ذلك، فإن هذا لن ينجح في كل موقف ويجب أن يتم تكييف احتياجات التعلم.

4. من الصعب قياس وتقييم المهارات الناعمة

لا تُجرى عمليات تقييم المهارات الناعمة بانتظام أو لا تقاس بشكل دقيق (هيكمان وكاوتز، 2012). ومع ذلك، فإن أحد العناصر الحاسمة لدمج المهارات الناعمة في التعليم هو قياس ما يتعلمه الطلاب (بريسيان، غاردنر، هيكموت، 2010). من المهم معرفة ما إذا اكتسب الطلاب المهارات الناعمة المستهدفة. انظر القسم 3.3 لمزيد من المعلومات حول تقييم المهارات الناعمة.

5. من الصعب دعم المهارات الناعمة في التعليم عبر الإنترنت

أدت جائحة كوفيد - 19 إلى تسريع استخدام أدوات التعلم عبر الإنترنت في جميع أنحاء العالم، يجادل البعض بأن التقنيات الجديدة والموارد التعليمية المفتوحة (OERs) تسمح بتجربة تعليمية أكثر تفاعلية وهي أدوات قيمة لتركيز عملية التدريس/التعلم على الطالب (سامارانايكي، 2022). ومع ذلك، تختلف ديناميكيات التعلم الوجيه، ويلزم اتباع مناهج مكيّفة لدمج المهارات الناعمة في التعليم عبر الإنترنت.

ولقد اكتسبت المهارات الناعمة اهتماماً متزايداً على مدار العقدين الماضيين على الرغم من هذه التحديات. ونظراً لقيمتها وأهميتها، فإنها لا تزال تتطلب اهتماماً أكبر من أنظمة التعليم (Singh, 2018).

5. الاستنتاجات والتوصيات

يجب دمج المهارات الناعمة في التعليم بطريقة شاملة، ويقدم هذا القسم توصيات عامة لدعم تقديم المهارات الناعمة ودمجها في أنظمة التعليم والجامعات والمدارس، بما في ذلك ما يتعلق بالمناهج والتدريس والتقييم، بناءً على نتائج هذه المراجعة. (هناك مجال آخر يستحق الاستكشاف عند التفكير في دمج المهارات الناعمة في التعليم وهو "إطار عمل علم الكمبيوتر المطبق على المهارات الناعمة"، ويحتوي الملحق د على مزيد من المعلومات.)

1. تعريف المهارات الشخصية في أنظمة التعليم الوطنية

هناك العديد من التعريفات للمهارات الاجتماعية وتحتاج أنظمة التعليم الوطنية إلى بلورة فهم واضح للمهارات الاجتماعية الأكثر أهمية في سياقها الثقافي. يجب أن يكون واضحًا كيف ستظهر المهارات الناعمة ويتم نقلها في بيئة التعلم. فبدون تطوير فهم مشترك للمهارات الاجتماعية، من المستحيل إيلائها التركيز والموارد التي تحتاج إليها. وبالتالي، تحتاج وزارات التعليم والمدارس والجامعات إلى تعريفات واضحة للمهارات الاجتماعية.

2. ضمان استهداف المهارات الناعمة في المناهج وتدريب المعلمين عليها

يوصى العمل على تضمين المهارات الناعمة في المناهج وتدريب المعلمين، جنبًا إلى جنب مع مشاركة الأساليب المبتكرة وتعزيز الملكية المحلية والاستفادة من الشخصيات المحلية المؤثرة للدعوة إلى إدراج المهارات الناعمة في إصلاح المناهج الدراسية. ويمكن أن تساعد مراجعة السياسات والاستراتيجيات والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز الأساليب المبتكرة لدمج المهارات الناعمة في هذه العملية. ويُقترح أن يتم النظر في أساليب التدريس التفاعلية التي توفر للشباب فرصًا وفيرة لاستعمال مهاراتهم الاجتماعية، وأن تُكيف المناهج لتلائم التعلم عبر الإنترنت والتعلم الوجاهي. وقد يدعم هذه الجهود إنشاء إطار عمل للمهارات الاجتماعية.

3. دمج التدريب والتطبيق العملي المهني في نماذج التعليم

يمكن أن يساعد التدريب والتطبيق العملي المهني الطلاب على تطوير المهارات الناعمة ذات الصلة بشؤون الحياة ودخول سوق العمل، ويمكن أن تتواصل أنظمة التعليم مع الجهات العامة والخاصة لدعم هذه الشراكات.

إن مزيج التعلم والعمل يمنح مزايا خاصة للمتدربين فيما يتعلق بقيمتهم في سوق العمل، وغالبًا ما يكون التدريب والتطبيق العملي المهني مطلوبين للمؤهلات الرسمية (لا سيما في التعليم البيطري)

ويتعلم المتدربون ما يفيدهم في الوظيفة/ المهنة (بما في ذلك المعرفة النظرية والعملية)، بالإضافة إلى المهارات المستعرضة المشتركة بين طيف من المهن. إن التدريب مطلوب في العديد من المجالات الأخرى بجانب التعليم البيطري مثل (الطب وتدريب المعلمين، إلخ).

4. التخطيط لتقييم المهارات الناعمة ودمج أدوات القياس بشكل مناسب

لا يوجد نموذج واحد لتقييم المهارات الحياتية على أفضل وجه في التعليم. ومع ذلك، فإن تصميم منهجية قياس قبل تنفيذ المناهج يمكن أن يساعد في توجيه التعلم. ويمكن أن يساعد تعريف أساليب التقييم في ضمان استخدام الطريقة الأنسب لتقييم المهارات الناعمة المستهدفة. ويسمح هذا باستخدام مقاييس التقييم المصممة خصيصًا لقياس نتائج محددة، على سبيل المثال، يمكن أن تكون نماذج التقييم هذه مصممة لقياس التواصل اللفظي (بريسيانى وزيلنا وأندرسون، 2004).

5. إنشاء مساحات آمنة وبناء علاقات مجتمعية وتوسيع الشبكات الاجتماعية لتعزيز المهارات الناعمة

يمكن لوزارات التعليم أن تقيم شراكات مع القطاع الخاص والمبادرات المجتمعية وغيرها من أجل الوصول لفهم أفضل للمهارات الاجتماعية المطلوبة في سوق العمل والمجتمع. وبمجرد تحديد المهارات الناعمة، يمكن إنشاء مبادرات محددة لتطوير هذه المهارات لدى الطلاب ودعمها وتعزيزها. أنشأت وزارة التعليم في إيطاليا منذ عام 2018 برنامجًا مخصصًا لمساعدة طلاب المدارس الثانوية على تطوير المهارات الناعمة ولتقديم التوجيه المهني للاختيارات المهنية من خلال قضاء فترة قصيرة في شركة أو في جامعة أو القيام بالتعلم الخدمي لكسب الخبرة.⁷ وقد أظهرت عدة دراسات قيمة هذه التجارب للطلاب (بينالبري، 2020؛ تينو وفيديلي، 2021) وجمعت المزيد من الأبحاث (على سبيل المثال، مالينين، 2018؛ سينك، 2019) أدلة حول فائدة التعلم الخدمي في تطوير وتعزيز المهارات الناعمة، ويقصد بها مجموعة المهارات المعرفية وما وراء المعرفية التي تساعد الناس على التكيف مع السياق الذي يتفاعلون معه وعلى إدارة التحديات الشخصية والتعليمية والمهنية. وتضمنت الأدلة استطلاع آراء الطلاب الذين شاركوا في هذه التجارب ووصفهم لها بأنها مفيدة لمستقبلهم الأكاديمي أو المهني أو كليهما.

على المدى الطويل، لا تُقدر المهارات الناعمة بثمن فيما يتعلق بالتنمية الفردية والتوظيف في المستقبل، وكذلك للاقتصادات الوطنية. ويزداد إدراك صانعي السياسات والباحثين والمعلمين لقصور نماذج التعليم الحالية في تلبية احتياجات المجتمع والقوى العاملة، وأن هناك حاجة إلى ضمان دمج المهارات الناعمة في نماذج التعليم بطريقة شاملة.

7 يُطلق على هذا النوع من المسارات: مسارات للكفاءات العابرة والتوجيه (PCTO) (Percorsi per le Competenze trasversali e l'orientamento) وتُجرى بين السنة الثالثة والرابعة من المدرسة الثانوية (عندما يكون الطلاب في سن 15-17 عامًا)، قبل التخرج.

1. أنانيدو ك. وكلاو م. (2009). مهارات وكفاءات القرن الحادي والعشرين لطلاب الألفية الجديدة في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. أوراق عمل التعليم الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 41.
2. أندروز، ج.، وهيجسون، ه. (2008). قابلية توظيف الخريجين، «المهارات الناعمة» مقابل المعرفة بالأعمال «العملية»: دراسة أوروبية. عالي. تعليم. يورو. 33، 411-422. معرف الكائن الرقمي: 10.1080 / 03797720802522627
3. أرنت، م.، غريغوري، ت. وزيرهان، يو. (2016). مخاطر الأتمتة للوظائف في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: تحليل مقارنة، أوراق عمل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الاجتماعية والتوظيف والهجرة، 189، منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، باريس.
4. أريغي بابوليت، إ.، باسيغالوبو، م.، بياجى، ف.، كابريرا جيرالديز، م.، كاينا، ف.، كاستانو مونيوز، ج.، سينتينو ميديافيللا، إ.، إدواردز، ج.، فيرنانديز ماسياس، إ.، غوميز غوتيريز، إ.، غوميز هيريرا، م.، إيناموراتو دوس سانتوس، أ.، كامبيليس، ب.، كلينرت، د.، لوبيز كوبو، م.، مارشيسكي، ر.، بيسولي، أ.، بوني، ي.، تولان، س.، تورخون بيريز، س.، أورزي برانكاتي، م.، وفوريكاري، ر. (2019). الطبيعة المتغيرة للعمل والمهارات في العصر الرقمي. غونزاليس فازكيز، إ.، ميلاسي، س.، كاريتيرو غوميز، س.، نابيرالا، ج.، روبليدو بوتشير، ن.، يونكرز، ك.، وغوناجا بلديرن، إكس. محرر(ون)، EUR 29823 EN، مكتب المنشورات للاتحاد الأوروبي، لوكسمبورغ.
5. بيرد، إل إل. (1985). تجربة ميدانية لتكييف أداة «مخزون الإنجازات الموثقة» كأداة في قبول الدراسات العليا وفقاً لاحتياجات المستخدم. برينستون، نيوجيرسي: خدمة الاختبار التعليمي.
6. بالكار، ج. (2011). احتياجات المهارات المستقبلية في الاتحاد الأوروبي وقابلية نقل المهارات في عام 2020: تحليل ميثا للقطاع، إيكونوميكاريفيو (المراجعة الاقتصادية الوسطية للقضايا الاقتصادية)، المجلد 14، العدد 1، ص. 5-20.
7. بالكار، ج. (2016). هل من الأفضل الاستثمار في المهارات العملية أم الاجتماعية؟ مراجعة العلاقات الاقتصادية والعملية، 27(4)، 453-470.
8. باليستيروس-سانشيز، ل.، أورتيث-ماركوس، إ.، ريفيرو، ر.، ورويز، ج. ج. (2017). تدريب إدارة المشاريع: نهج تكاملي لتعزيز المهارات الناعمة لطلاب الهندسة. المجلة الدولية للتعليم الهندسي، 33، 1912-1926.
9. بانسينو، ر.، وزيفالينك، س. (2007). المهارات الناعمة: المنهج الجديد للمحترفين التقنيين الأساسيين. تقنيات الاتصال والتعليم والمهن، 82، 20-22.
10. باومان، ز. (2003). «التحديات التعليمية في عصر السوائل والحديث». ديوجينيس، 50: 15-26.
11. بينيت، آر. إي. (2011). التقييم التكويني: مراجعة نقدية. التقييم في التعليم: المبادئ والسياسات والممارسات، 18(1)، 5-25.

12. بينيتي، ب.، وسينك، م. (2015). تقييم الجامعة والتقييم في الجامعة. نحو ثقافة التقييم. ميلانو: فرانكو أنجيلي.
13. بريسياني، م. ج.، غاردنر، م. م.، وهيكموت، ج. (2010). إظهار نجاح الطلاب: دليل عملي لتقييم النتائج المستندة إلى الأهداف في التعلم والتنمية في شؤون الطلاب. ستيرلينغ، فرجينيا: ستايلوس.
14. بريسياني، م. ج.، زيلنا، س. ل.، وأندرسون، ج. أ. (2004). تقييم تعلم الطلاب وتنميته: دليل للممارسين. واشنطن، العاصمة: ناسبا.
15. كارول، ج. ب. (1993). قدرات الإدراك البشري: مسح للدراسات التحليلية. نيويورك، نيويورك: دار النشر الجامعية لجامعة كامبريدج.
16. Cedefop (2019). طبيعة ودور التعليم والتدريب المهني في أوروبا القارة. تقرير شامل. لوكسمبورغ: مكتب المنشورات للاتحاد الأوروبي.
17. تشامورو-بريموزيك، ت.، أرتشي، أ.، بريمنر، أ. ج.، جريفن، س.، وفورنهام، أ. (2010). المهارات الناعمة في التعليم العالي: أهمية التقييم والتحسين كدالة للفروق الفردية والأداء الأكاديمي. علم النفس التربوي، 30، 221-241. doi: <https://doi.org/10.1080/01443410903560278>
18. سيابي، س.، سينكو، م. (2014). المهارات الناعمة *per il governo dell'agire. La saggezza e le competenze prassico-pragmatiche*. ميلانو: فرانكو أنجيلي، رقم الكتاب 0-4403-568-88-978.
19. سيماتي، ب. (2016). تعريف وتطوير وتقييم المهارات الناعمة ودورها في جودة المنظمات والمنشآت. المجلة الدولية لأبحاث الجودة، 10 (1)، 97-130. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>
20. سينكو، م. (2014). المهارات الناعمة في العمل. المساكن الجامعية كمراكز للحياة والتعلم (الطبعة المراجعة الثانية). بروكسل: يوكا (جمعية الكليات الجامعية الأوروبية).
21. سينكو، م. (2016). «ضائع في الترجمة». تنمية المهارات الناعمة في الدول الأوروبية. مجلة تونينغ للتعليم العالي، 3(2)، 389-427.
22. سينكو، م. (2018). قياس ما نقدره: تقييم المهارات الناعمة. (تحت رعاية) جريون، ف.، سيرباتي، أ.، Valutare l'apprendimento o valutare per l'apprendimento؟! لينتشي: بينسا مولتيميديا، ص 77-86. رقم الكتاب: 88-978-5-525-6760.
23. سينكو، م. (2019). تعزيز المهارات الناعمة من خلال التعلم الخدمي. في *Didattica della CIOFS Scuola FMA solidarietà. Service Learning e pedagogia salesiana* 169-189. ميلانو: فرانكو أنجيلي.

24. سينكو، م.، كاريثيرو، س.، ونابييرالا، ج. (2021). المهارات غير المعرفية ومفاهيم ذات صلة أخرى: نحو فهم أفضل للتشابهات والاختلافات، وقرات العمل مركز الأبحاث المشترك حول العمل والتعليم والتكنولوجيا 09/2021، إشيلية: المفوضية الأوروبية، JRC123827.
25. كروسبي، آر. (2005). تعلم المهارات الناعمة للقيادة. التدريب الصناعي والتجاري، 37، 45-51. doi: 10.1108/00197850510576484
26. مجلس أوروبا (2018). الإطار المرجعي للكفايات للثقافة الديمقراطية. تم استرجاعه في 5 فبراير 2022 من: <https://www.coe.int/en/web/education/competences-for-democratic-culture>
27. ديلويت (2018). دراسة الفجوة في المهارات لعام 2018 في قطاع التصنيع - مستقبل التصنيع: الوظائف موجودة، ولكن أين الأشخاص؟، الرابط: <http://www.deloitte.com/us/mfgskillsgap>. تاريخ الاطلاع: يونيو 2022.
28. ديلويت أكسس إيكونوميكس. (2017). المهارات الناعمة لنجاح الأعمال. DeakinCo. تم استرجاعه في 5 فبراير 2022 من: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economics-deakin-soft-skills-business-success-170517.pdf>
29. الاتحاد الأوروبي، المفوضية الأوروبية (2006). توصية البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي في 18 ديسمبر 2006 بشأن الكفايات الرئيسية للتعلم مدى الحياة. الجريدة الرسمية للاتحاد الأوروبي، L394/310. تم استرجاعه في فبراير 2022 من: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=URISERV:c11090>
30. الاتحاد الأوروبي، المفوضية الأوروبية (2010). خطة عمل للمهارات والوظائف الجديدة: مساهمة أوروبية في تحقيق التوظيف الكامل، الاتصال من المفوضية إلى البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي واللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية ولجنة المناطق، -1/2010/EN/1- <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2010/EN/1-2010-682-EN-F2-1.Pdf>. تاريخ الاطلاع: يونيو 2022.
31. EC، المفوضية الأوروبية (2011). قابلية نقل المهارات بين القطاعات الاقتصادية: دور وأهمية التوظيف على المستوى الأوروبي. لوكسمبورغ، مكتب النشر الرسمي للاتحاد الأوروبي.
32. EC، المفوضية الأوروبية (2015). سكيلس بانوراما. <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>
33. ESCO (2019). كتيب ESCO. المهارات والكفايات والمؤهلات والوظائف الأوروبية، الاتحاد الأوروبي. الرابط: <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/it/0a89839c-098d-4e34-846c-54cbd5684d24>
34. فراي، سي بي، وأوزبورن، م. أ. (2013). مستقبل التوظيف: مدى تهديد الحوسبة للوظائف؟، برنامج أكسفورد مارتن للتكنولوجيا والتوظيف.
35. غاينز، ر.، ومحمد، م. (2013). تطوير المهارات الناعمة في التعليم الأساسي والثانوي: ملخص البحث. معهد القيادة في جورجيا لتحسين المدارس.

36. غولمان، د. (1995). الذكاء العاطفي. نيويورك: بانتام بوكس.
37. غولمان، د.، بوياتزيس، ر. (2008). الذكاء الاجتماعي وعلم الأحياء للقيادة. هارفارد بزيس ريفيو، 86 (9): 74-81.
38. غونزاليس، ج. وواجينار، ر. (محررون) (2008). هيكل التعليم في أوروبا: مساهمة الجامعات في عملية بولونيا. الطبعة الثانية. بيلباو، إسبانيا: جامعة ديوستو وجرورينجن، هولندا: جامعة جرونينجن.
39. غودلاد، س. (المحرر). (2013). الإرشاد والتدريس من قبل الطلاب. نيويورك: روتليدج.
40. هامبسون، أي.، وجونور، أي. (2005). العمل غير المرئي، المهارات غير المرئية: خدمة العملاء التفاعلية كعمل توضيحي. الأعمال والتكنولوجيا الجديدة. 20، 166-181. doi: 10.1177/0022185608099664
41. هامبسون، أي.، جونور، أي.، وبارنز، أي. (2009). مهارات عمل التوضيح واعتراف بكفاءات مراكز الاتصال في أستراليا. مجلة العلاقات الصناعية. 51، 45-58. doi: 10.1177/0022185608099664
42. هانوشيك، إ.، ماشين، س.، وفوسمان، ل. (المحررين). (2011). دليل اقتصاديات التعليم (المجلد 4)، أمستردام، هولندا: إلسيفير.
43. هانوشيك، إ.، أ.، شفيرت، غ.، فيدر هولند، س.، وفوسمان، ل. (2015). عوائد المهارات حول العالم: أدلة من PIAAC. المراجعة الاقتصادية الأوروبية، 73، 103-130.
44. هاسلبيرغر، د.، أوبير هومر، ب.، بيريز، إ.، سينكو، م. وكاباسو، ف. د. (2012). توسيط المهارات الناعمة في مؤسسات التعليم العالي (مشروع موديس: برنامج التعلم طوال الحياة). تم استرجاعه في 5 فبراير 2022 من: https://gea-college.si/wp-content/uploads/2015/12/MODES_handbook_en.pdf
45. هيكلان، ج. ج.، وكاوتز، ت. (2012). أدلة حاسمة على المهارات الناعمة، الاقتصاد العملي، 19 (4)، 451-464.
46. هيلمان، م.، براير، ف. ج.، وليامز، ف.، كلايغر، د.، وفلور، م. (2014). تحليل آلي للنص في توصيات المدارس العليا. برينستون، نيوجيرسي: خدمة الاختبار التعليمية.
47. هوتشيلد، آر. (1983). القلب المُدبّر: استغلال الشعور الإنساني تجارياً. بيركلي، كاليفورنيا: جامعة كاليفورنيا.
48. كانترويتز، ت. م. (2005). تطوير وتحقيق بناء مقياس أداء المهارات الناعمة. رسالة دكتوراة، معهد جورجيا للتكنولوجيا، أتلانتا، جورجيا.
49. كيتشاغياس، ك. (المحرر). (2011). تعليم وتقييم المهارات الناعمة. نيابوليس، اليونان: مدرسة الفرصة الثانية الأولى في نيسالونيك. استرجع في 5 فبراير 2022 من http://research.education.nmsu.edu/files/2014/01/396_MASS-wp4-final-report-part-1.pdf

50. كينغ، ج.، وواند، ج. (2007). مقارنة استجابات الاستطلاع غير المقارنة: أدوات جديدة لتثبيت الرؤى. Political Analysis، 15، 46-66.
51. كيلونين، ب. سي. (2008). البحث وراء مؤشر الإمكانات الشخصية لشركة (PPI) (ETS). برينستون، نيوجيرسي: خدمة الاختبار التعليمية.
52. كيلونين، ب. سي. (2016). تصميم اختبارات لقياس الصفات الشخصية والمهارات غير المعرفية. في M. R. و S. Lane و Raymond و T. M. Haladyna (محررون)، دليل تطوير الاختبار (صفحات 190-211).
53. لوريتا، ب. (2018). المهارات الناعمة والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة: ثنائي غريب أو تطابق مثالي؟ He Kupu، 28 (3)، 5-34.
54. لازاروس، أ. (2013). تليين: أهمية المهارات الناعمة للنجاح المهني. Phys. Exec. 39:40.
55. ليبمان، ل. هـ، ريجر، ر.، كارني، ر.، ومور، ك. أ. (2015). المهارات الناعمة الرئيسية التي تعزز نجاح قوى العمل للشباب: نحو اتفاق عبر المجالات. التواصل بين القوى العاملة. توجهات الأطفال.
56. لوردان، ج. (2018). الروبوتات في العمل: تقرير حول حصص الوظائف القابلة للتطبيق وغير القابلة للتطبيق في أوروبا، لوكسمبورغ: مكتب النشر للاتحاد الأوروبي.
57. ماجيد، س.، وليمينج، ز.، وتونغ، س.، ورايهانا، س. (2012). أهمية المهارات الناعمة للتعليم والنجاح في الحياة المهنية. المجلة الدولية للمواضيع المشتركة التخصصات في التعليم، 2، 1036-1042.
58. مالينين، ل. (2018). تطوير المهارات الناعمة في التعلم الخدمي: نحو القدرة على التعامل مع المتغيرات في ممارسة التصميم. مجلة مؤسسة المهندسين المدنيين - التصميم الحضري والتخطيط. 171 (1). 43-50. <https://doi.org/10.1680/jurdp.17.00012>
59. مانباور جروب (2012). استطلاع نقص المواهب. استرجع في 5 فبراير 2022 من https://www.manpower.co.uk/assets/StaticPages/RecruitPeople/ResearchAndInsights/UnderstandingWorldOfWorkTrends/ts_2012talentshortagesurvey.pdf
60. مانباور جروب (2014). المهارات الناعمة للمواهب. استرجع في 5 فبراير 2022 من <http://www.manpowergroup.it/indagine-soft-skills-manpowergroup>
61. ماتو، ج. ب.، وبايك، إ. ج. (2021). تطوير المهارات العامة في دول مجلس التعاون الخليجي ونتائج الخريجين: مراجعة منهجية للأدب. مراجعة السياسة التعليمية والاجتماعية في الخليج، 2 (1)، 69-91. <https://doi.org/10.18502/gespr.v2i1.9309>

62. معهد ماكنزي العالمي (2021). مستقبل العمل بعد كوفيد - 19. متاح في: استرجع في 5 فبراير 2022 من <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19#>
63. ميلكارني، س.، أوريفيتش، س.، وجيامبولو، م. (2018). دعم الكفايات الرئيسية والمهارات الناعمة في التعليم العالي. في *Educazione in età adulta: ricerche, politiche, luoghi e professioni* (صفحات 181-186). فلورنسا: دار نشر جامعة فلورنسا.
64. ميتشل، ج. دبليو، سكينر، ل. ب.، ووايت، ب. ج. (2010). المهارات الناعمة الأساسية للنجاح في العمل في القرن الحادي والعشرين حسب اعتقاد معلمي الأعمال. *53-Delta Pi Epsilon J.* 52، 43.
65. موران، إ. (1999). سبعة دروس معقدة في التعليم للمستقبل. باريس: اليونسكو.
66. نيدليكوسكا، ل.، وكوينتيني، ج. (2018). الأتمتة واستخدام المهارات والتدريب، OECD Social، أوراق العمل الخاصة بالتوظيف والهجرة، No. 202، منشورات OECD، باريس.
67. نيكسون، د.، وورهورست، س.، وداتون، إ. (2005). أهمية السلوك المقبول والمظهر في التفاعلات الشخصية في قطاع التجزئة والضيافة. *208-Manag. Serv. Q.* 15، 195. doi: 10.1108/09604520510585370
68. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2003). تعريف واختيار الكفاءات: الأسس النظرية والمفاهيمية (DeSeCo). ملخص التقرير النهائي للكفاءات الرئيسية لحياة ناجحة ومجتمع سليم. باريس: منشورات OECD.
69. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2009). التعليم بلمحة 2009: مؤشرات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ISBN 9789264024755، الإصدار الإلكتروني (www.oecd.org/edu/eag2009)
70. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2015). المهارات من أجل التقدم الاجتماعي: قوة المهارات الناعمة والعاطفية. دراسات المهارات في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. باريس: منشورات OECD.
71. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2018). "ما هي الابتكارات في منهجية التدريس؟" التدريس في التركيز، العدد 21، OECD Publishing، باريس. استرجع في 5 فبراير 2022 من <https://doi.org/10.1787/cca19081-en>
72. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2019). توقعات التوظيف في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2019: مستقبل العمل، باريس: منشورات OECD.
73. بينجاليري، س. (2020). قابلية التوظيف والمهارات الناعمة للتوجيه والتوجيه في عمل المستقبل: إسهام علم وظائف العمل. *مجلة علوم التعليم والمجتمع - الوصول المفتوح*، 11 (2). <https://doi.org/10.3280/ess2-2020oa9408>
74. شراكة من أجل مهارات القرن 21 (2015). إطار عمل لتعلم القرن 21. استرجع في 5 فبراير 2022 من: <http://www.p21.org/about-us/p21-framework>

75. بورتا، م، فاليرييو، أ، وبرنال، م. ج. (2016). استعراض برامج تنمية المهارات الناعمة والعاطفية: استعراض نظامي لبراهين البرامج، واشنطن العاصمة، مجموعة البنك الدولي.
76. روبلز، م. (2012). إدراكات المسؤولين التنفيذيين لأهم 10 مهارات اجتماعية مطلوبة في سوق العمل الحالي. Business Communication Quarterly، 75، 453
<https://doi.org/10.1177/1080569912460400>.
77. ساللا، أ، بوني، ي، غاركوف، ف، وكابريرا خيرالديث، م، LifeComp الإطار الأوروبي للكفاءات الشخصية والاجتماعية والتعلم الذاتي، EUR 30246 EN، مكتب النشر التابع للاتحاد الأوروبي، لوكسمبورغ، 2020، ISBN 92-978-76-92-19417-0، 922681/doi:10.2760، JRC120911.
78. سالفيتي، ف، لا روزا، م، وبرتاغني، ب. (2015). التوظيف. المعرفة والمهارات والقدرات في العالم المحلي والعالمي: مقدمة. 7، 137، Sociologia del lavoro.
79. سانتيليس، م. ف، أوغارتي، ج. ج، فلوتس، ب، رادوفيتش، د، وكيلونين، ب. (2011). قياس سمات جديدة لنظام قبول تعليم التعليم العالي في تشيلي (تقرير بحث رقم 11-18). برنستون، نيوجيرسي: مؤسسة الاختبارات التعليمية.
80. سكاراتي، ج، أريوريا، إ، سينكو، م، تحرير (2015). ممارسات التقييم التكوينية. حالة مؤسسة روي. ميلانو: رافيلو كورتينا.
81. شميت، ن. (2012). تطوير مبررات ومقاييس الإمكانيات اللاعقلانية للطلاب الجامعيين. عالم نفس التربية، 47(1)، 18-29.
82. شولز، ب. (2008). أهمية المهارات الناعمة: التعليم فيما وراء المعرفة الأكاديمية. مجلة اللغة والاتصال، 2(1)، 146-154.
83. سيليج، ت. (2012). العبقرية: دورة مكثفة في الإبداع. نيويورك: هاربر وان.
84. سينغ، ب. ج. (2018). دراسة للمهارات الاجتماعية التي تسهم في نجاح الطلاب الجدد الخريجين في مكان العمل [أطروحة دكتوراه منشورة]، جامعة ولاية مينيسوتا، مانكاتو. Cornerstone: مجموعة من الأعمال العلمية والإبداعية لجامعة ولاية مينيسوتا، مانكاتو. استرجع في 5 فبراير 2022 من <https://cornerstone.lib.mnsu.edu/etds/796/>
85. ستاس، ك. (2001). تقييم المهارات المطلوبة للعمل: وجهتنا نظر. / 10.1093/Oxford Econ. Pap. 53، 385-405. doi: 10.1093/oep/53.3.385
86. ستاس، ك، إيدي، إي، مارتوريل، ف، جولدمان، ك. أ، وكونستاننت، ل. (2007). التعليم العالي في قطر: طلبات أصحاب العمل واختيار الطلاب وخيارات السياسة، المجلد 644. سانتا مونيكا، كاليفورنيا: راند كوربوريشن.

87. ستيفنسون، د. ه.، وستاركويذر، ج. أ. (2010). مؤشر الكفاءة الحرجة للمشروع: المديرين التنفيذيين يفضلون المهارات الناعمة. *Intern. J. Project Manag.* 28، 663–671. doi: 10.1016/j.ijproman.2009.11.008
88. سوتشي، ك. (2019). هل أنت مستعد للعثور على وظيفة؟ تصنيف قائمة من المهارات الناعمة لتعزيز قابلية توظيف الخريجين. *Intern. J. Hum. Resourc. Dev. Manag.* 19، 281–297. doi: 10.1504/IJHRDM.2019.100638
89. سوتشي، ك. وكانوفي، م. (2019). المهارات الناعمة لتعزيز قابلية توظيف الخريجين: مقارنة بين تصورات الطلاب وأصحاب العمل، دراسات التعليم العالي، 10.1080/03075079.2019.1585420/DOI: 10.1080
90. تينو، س.، وفيديلي، م. (2021). الشراكة بين المدرسة والعمل: المعتقدات والإجراءات للمعلمين. *Nuova Secondaria. Ricerca. Metodologie di ricerca e pratiche didattiche per promuovere apprendimenti trasformativi nei contesti sociali e organizzativi*، 2(1)، 234–243
91. تومسون، س. (2019). قوة المنهجية العملية: كيف يستفيد مديرو المشاريع من ممارسة التدريب من خلال تطوير المهارات الناعمة والثقة بالنفس. *المجلة الدولية للتدريب والتوجيه المبني على الأدلة*، 17، 4–15.
92. تولوماكوس، أ. ك. (2011). الآن تراها، الآن لا تراها: الفجوة بين سمات المهارات الناعمة في السياسة وفي التطبيق العملي. رسالة الدكتوراه، جامعة أكسفورد، أكسفورد.
93. تولوماكوس، أ. ك. (2020). موسعة ومقيدة: استعراض مصغر للأدبيات الخاصة بالمهارات الناعمة. *العلوم النفسية المتقدمة*، 11، 2207.
94. اليونسكو (2013). قاموس مصطلحات المناهج التعليمية. جنيف: اليونسكو.
95. اليونسكو (2015). التعليم من أجل المواطنة العالمية: المواضيع وأهداف التعلم. باريس: اليونسكو.
96. اليونسكو (2015ب) شبكة معاهد بحوث التعليم في منطقة آسيا والمحيط الهادئ (ERI-Net)، الدراسة الإقليمية حول الكفاءات الشاملة في سياسات التعليم والممارسة، التقرير الإقليمي. باريس: اليونسكو.
97. اليونسكو (2016). المهارات غير المعرفية: التعريفات والقياس والقابلية للتغيير. تقرير مراقبة التعليم العالمي. باريس: اليونسكو.
98. يونيسيف (2010). تعلم وتدريب مهارات الحياة: المبادئ والمفاهيم والمعايير. نيويورك: اليونيسيف.
99. يورك، م. (2006). قابلية التوظيف في التعليم العالي: ما هي وما ليست عليه. التعلم وقابلية التوظيف (السلسلة 1). يورك، المملكة المتحدة: الأكاديمية للتعليم العالي.

100. يورك م.، نايت ب.ت. (2004). التعلم وقابلية التوظيف. دمج قابلية التوظيف في المنهاج الدراسي، أكاديمية التعليم العالي، استرجع في 5 فبراير 2022، من <https://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/yorkeknighembedding.pdf>
101. وارهورست، ك.، فان دن برويك، د.، هول، ر.، ونيكسون، د. (2009). النظرية الجديدة للتوظيف: التمييز؟ مجلة العلاقات الصناعية، 51، 131-136. doi: 10.1177.0022185608096808
102. واتس، م.، ووتس، ر.ك. (2009). تطوير المهارات الناعمة لدى الطلاب. المجلة الدولية للتعلم، 15(12)، 1-10.
103. المنتدى الاقتصادي العالمي (2015). رؤية جديدة للتعليم: استخلاص إمكانات التكنولوجيا، 1-32. استرجع في 5 فبراير 2022، من <https://widgets.weforum.org/nve-2015/index.html>
104. المنتدى الاقتصادي العالمي (2020). تقرير مستقبل الوظائف 2020. استرجع في 5 فبراير 2022، من <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
105. ويكسون، ف.، كاريو، أ.ل.، وراسل، أ.و. (2006). البحوث العابرة للتخصصات: الخصائص والمشكلات والجودة. المستقبل، 38(9)، 1046-1059.
106. ولي، أ.و.، شابريس، س.ف.، بنتلاند، أ.، هاشمي، ن.، ومالون، ت.و. (2010). الأدلة على وجود عامل ذكاء جماعي في أداء المجموعات البشرية. العلوم، 330(6004)، 686-688.
107. زيغلر، م.، ماكان، س.، وروبرتس، ر. (محررون). (2011). منظور جديد لتزوير تقييم الشخصية. نيويورك: جامعة أكسفورد.

الملحق أ

تصنيف المهارات

أعدّ شركاء مشروع ModEs (هاسليبرغر وآخرون، 2012) التقييم الوارد في الجدول 6 (المأخوذ عن سينك، 2012). وقد تم تطوير هذه المجموعة الخاصة من المهارات الناعمة من خلال إجراء استبيان عبر الإنترنت لشركات تعمل في قطاعات مختلفة للنشاط البشري ويبلغ عددها 500 شركة (من إسبانيا وإيطاليا وسلوفينيا ولافتيا ومالطا). وبعد الانتهاء من الاستبيان، حدد 35 خبيراً من دول أوروبية مختلفة- وجميعهم ينتمون إلى أوساط أكاديمية أو استشارية- الأهمية النسبية للمهارات المطلوبة وتصنيفها وفقاً للعلاقة التي تربط الإجراءات التي يمكن اتخاذها للمساهمة في تطويرها. وبالنسبة لنشاط التجميع، استخدم الخبراء منهجية رسم خرائط المفاهيم التي نتج عنها قائمة مكونة من 22 مهارة مقسمة إلى ثلاث مجموعات رئيسية وهي: المهارات الشخصية والاجتماعية والمهارات القائمة على المحتوى/المنهجية.

الجدول 1.أ

تصنيف المهارات الناعمة من مشروع (Modes 2009-2012)

| الشخصية | مهارات التعامل مع الآخرين اجتماعياً | المنهجية |
|--------------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| مهارات التعلم | التواصل | التركيز على العميل/المستخدم |
| تحمل الضغط | العمل بروح الفريق | التحسين المستمر |
| الأخلاقيات المهنية | شبكة الاتصال | القدرة على التغيير |
| الإدراك الذاتي | التفاوض | التركيز على النتائج |
| الالتزام | إدارة النزاعات | مهارات التحليل |
| التوازن في الحياة | القيادة | صنع القرار |
| الإبداع/الابتكار | التكيف الثقافي | مهارات الإدارة |
| | | إدارة الأبحاث والمعلومات |

مأخوذ عن سينك (2014، الصفحة 62)

الجدول ب.1

طرق تعليم المهارات الناعمة والشرح الموافق لها

الطريقة والشرح

يتعلق الإرشاد في المقام الأول بتحديد إمكانات الشخص الكاملة وتنميتها. ويركز التدريب بشكل أساسي على تحسين الأداء (غالبًا على المدى القصير) في مجال مهارات معين. ويتميز التدريس بكونه ذو نطاق أضيق- وعادةً ما يركز على التعليم الأكاديمي- ويكون ذو مدة أقصر (غودلاد، 2013)

تتطلب المناقشات أن ينظر الطلاب أولاً في آرائهم وفرضياتهم وافتراساتهم المسبقة الشخصية، وثم تخيل بدائل لهذه الفرضيات.

تعتبر المناظرة مسابقةً رسمية للنقاش بين شخصين أو مجموعتين، وفيها يحصل جميع المشاركين في الفريق على فرص عادلة للتعبير عن آرائهم حول الموضوع المعين المطروح ويفوز الطرف الذي يذكر نقاطاً أكثر تأثيراً وواقعية.

تُستخدم طريقة دراسة الحالة لتطوير قدرات صنع القرار والتدريب عليها، ويجب التخطيط لها وتنظيمها واختصارها بعناية لتجنب أن يكون السيناريو مرهقاً.

لعب الأدوار هو «دراسة حالة درامية»، يؤدي فيها أفراد مجموعة ما أدوارًا تتعلق بحدث أو حالة أو ظرف في تمارين لعب الأدوار.

تُشير المحاكاة إلى طريقة تدريس تختبر معرفة الطلاب ومهاراتهم من خلال وضعهم في سيناريوهات يجب عليهم فيها إيجاد حلول ناجحة للمشكلات. ويوفر التعلم القائم على المحاكاة مجموعةً متنوعةً من الفرص لممارسة المهارات المعقدة واستخدام أنواع مختلفة من الأساليب التعليمية الهادفة إلى تسهيل التعلم الفعال. يُستخدم مصطلح التعليم القائم على الألعاب/ الألعاب الجادة لأغراض أخرى غير الترفيه الخالص، فإضافةً إلى فوائدها الواضحة كالقدرة على اختبار مواقف غير ممكنة في الحياة الواقعية نتيجة قيود السلامة أو التكاليف أو الوقت، تؤثر الألعاب الجادة إيجابيًا على تطوير عدد من المهارات المختلفة.

الطريقة والشرح

يُشير **التعلم التعاوني** إلى الطلاب الذين يعملون على مهمة أو مشروع ضمن ظروف يتم فيها تلبية معايير معينة، من بينها تحميل أعضاء الفريق المسؤولية الفردية لكامل محتوى المهمة أو المشروع. يزداد انتشار **التعلم القائم على الفريق (TBL)** كأحد أشكال التعليم التعاوني، ويتألف من أربعة عناصر عملية وهي: الفرق الدائمة التي تم تشكيلها بطريقة استراتيجية؛ أنشطة ضمان الجاهزية في بداية كل وحدة بهدف التحفيز والمشاركة والتوضيح؛ والأنشطة التطبيقية التي يجب على الفرق فيها اتخاذ قرارات انضباطية وعمليات تقييم الطلاب لأقرانهم لتعزيز المساءلة والعمل بروح الفريق بأداء عالي المستوى. يُشير **العصف الذهني** إلى تقنية حل مشكلات يسهم فيها كافة أعضاء المجموعة بأفكارهم بصورة عفوية، حيث يلتقي فيها فرق مؤلفة من 5 إلى 10 أعضاء لتوليد الأفكار باتباع مبادئ توجيهية صارمة في الغالب.

التعلم بالاستقصاء هو أحد أشكال التعلم الفعال الذي يبدأ بطرح الأسئلة أو المشكلات أو السيناريوهات. يُشير **التعلم القائم على حل المشكلات (PBL)** إلى نهج تربوي يركز على الطالب، وتحفز فيه مشاكل الحياة الواقعية المعقدة الطلاب على اكتشاف الروابط بين المفاهيم المهمة واكتساب المهارات الأساسية بفعل ذلك. وتشمل هذه المهارات العمل بروح الفريق وحل المشكلات واستخلاص المعلومات وتحليلها والتواصل. **التعلم القائم على المشاريع** هو طريقة تعليمية يتعلم الطلاب فيها من خلال المشاركة الفعالة في مشاريع في العالم الواقعي تتميز بكونها هادفة على المستوى الشخصي.

يراقب الطالب من خلال **طرح الأسئلة** تفكيره وينظمه ويطرح الأسئلة باتباع عملية التعلم، كما يطرح الأسئلة التي توجه عملية التفكير ما وراء المعرفي.

يمكن استخدام طريقة استخلاص المعلومات لتوضيح عملية تفكير الطلاب ومساعدتهم على تحديدها: تساعد أنشطة الإكمال الطلاب على تطوير الوعي بالاستراتيجيات التي استخدموها وكيفية تطبيقها على المواقف التعليمية الأخرى.

يمكن القيام بالتقييم **الذاتي** من خلال الجلسات والقوائم المرجعية الفردية التي تركز على عمليات التفكير.

الملحق ج

طرق قياس المهارات الناعمة

الطرق

التقييم الذاتي

يعتبر التقييم الذاتي أكثر الطرق شيوعاً لقياس البنى غير المعرفية، حيث يطلب أحد أساليب التقييم الذاتي الشائعة من المستجيب تقييم نفسه وفق مقياس تقييم من 5 نقاط (على سبيل المثال مقياس ليكرت) فيما يتعلق ببنية ما كالعامل بروح الفريق - على سبيل المثال (حدد مستوى موافقتك على العبارة التالية: "أعمل مع الآخرين بشكل جيد.")

ومن بين أهم محدوديات التقييمات الذاتية أنها تتوقف إلى حد كبير على أسلوب الإجابة وتأثيرات المجموعة المرجعية والانحياز لما هو مقبول اجتماعياً وسهولة تزويرها في حال وجود محفزات لإجرائها. ويُشير تأثير أسلوب الإجابة إلى نمط استجابة غير ذي صلة بالبنية كالاقتصار على استخدام نقاط النهاية في المقياس (أي أسلوب الاستجابة المتطرف) أو نقاط الوسط في المقياس (أي أسلوب الإجابة الوسطي) أو الإجابة بإيجاب دوماً (أي أسلوب الإجابة الراضخ) أو الإجابة بطريقة مقبولة اجتماعياً (الإجابة المقبولة اجتماعياً).

التقييم من قبل الآخرين

يمكن أن تأخذ تقييمات تجرى لهدف ما (على سبيل المثال المتقدم، الموظف، الطالب) من قبل الآخرين عادةً ما تأخذ شكل مقياس التقييم البسيط، كمقياس ليكرت المكون من خمس نقاط. وكمثال على ذلك مؤشر الإمكانات الشخصية ETS® (PPI) (كيلونين، 2008) حيث يُقيّم المقيمون المتقدمين من خريجي المدارس وفق ستة أبعاد وهي (المعرفة والإبداع ومهارات التواصل والعمل بروح الفريق والمرونة والتخطيط والتنظيم والأخلاق والنزاهة)، بواقع أربعة بنود لكل بعد (على سبيل المثال "يدعم جهود الآخرين"، "يمكنه التغلب على التحديات والعقبات" و"يعمل بشكل فعال ضمن الجماعة"، وتقديم تقييم شامل.

المقالات القصيرة

تعدّ إحدى الطرق الواعدة للتعامل مع أسلوب الإجابة بهدف تعديل الإجابات أو إعادة ترميز الإجابات (كينج وواند، 2010). تصف المقالات القصيرة أشخاصاً أو حالات افتراضية؛ وعادةً ما يتم كتابة العديد منها لوصف أشخاص (أو حالات) على مستويات مختلفة (على سبيل المثال عالية، متوسطة، منخفضة) للسمة التي يتم تقييمها. ويقيّم المستجيب هذه المقالات باستخدام نفس مقياس التقييم المستخدم في التقييم الذاتي.

اختبارات الأحكام الظرفية

يُعرض على الممتحن في اختبار الأحكام الظرفية (SJT) حالة معينة، كمشكلة أو نزاع ويجب عليه أن يوضح أفضل طريقة للاستجابة لها. وعادةً ما يتم وصف هذه الحالات بالكلمات، ولكن يمكن التعبير عنها من خلال الفيديو كذلك، وتكون الاستجابات هي مقاييس التقييم (على سبيل المثال "قيم الاستجابة التالية على الحالة على مقياس من 1 إلى 5، حيث يمثل الرقم 1 استجابةً ضعيفة للغاية والرقم 5 استجابةً جيدةً للغاية للحالة")، وهناك طريقة أكثر شيوعاً ألا وهي الاختيار من متعدد (على سبيل المثال "اختر أفضل استجابة للحالة" واختيارياً أيضاً "اختر أسوأ استجابة لهذه الحالة").

المقابلات

تُستخدم المقابلات على مستوى العالم في اختبارات التوظيف وكذلك التعليم، وهناك عدة أنواع للمقابلات تختلف في بنيتها (المنظمة أو غير المنظمة) ومن يجريها ومحتواها (المقابلات التقليدية مقابل الظرفية) قياس القدرة على التصرف. وتُشير النتائج العامة إلى أنّ فائدة المقابلات تكمن في التنبؤ بمن سينجح في التعليم ومكان العمل ومن لن ينجح. وتعدّ المقابلات المنظمة التي يتم إجراؤها باستخدام سيناريو محدد وي طرح فيها نفس الأسئلة على المرشحين مؤشراً أفضل على التنبؤ بالنتيجة من المقابلات غير المنظمة.

مقاييس الأداء (اختبارات الأداء غير المعرفية)

تعدّ مقاييس الأداء غير المعرفية للإبداع وحل المشكلات التعاوني من بين الخيارات المثيرة للاهتمام. فعلى الرغم من وجود تقنيات عديدة لقياس الإبداع، أثبت نهج توليد الأفكار أو طلاقة الأفكار نجاحه، حيث تتنبأ مقاييس توليد الأفكار عادةً بالأداء في مجموعة كبيرة من الاختبارات التي استخدمت باعتبارها مقاييساً للإبداع (كارول، 1993). على سبيل المثال، يمكن استخدام مقدار الأفكار ذات الصلة وغير المكررة التي يمكن التعبير عنها في فترة زمنية قصيرة (على سبيل المثال، دقيقتان) للإجابة على سؤال مثل "ما الذي يمكنك صنعه باستخدام العلكة كمكون أساسي؟" (سيليج، 2012) لقياس توليد الأفكار.

ويُشار إلى فعالية الفريق (أو الأعضاء ضمن فريق ما) في التعامل مع مشكلة معينة في بيئة جماعية بحل المشكلات التعاوني، حيث لا تكون الكفاءة الفردية مؤشراً كافياً على التنبؤ بمهارة الفريق، وفقاً لبحث أجراه ولي، شابريس، بنتلاند، هاشمي، ومالون (2010)، ولكنّ المهارات غير المعرفية - التي تم قياسها وفق أمور مثل الذكاء العاطفي وتبادل الأدوار - أثبتت كفايتها في التنبؤ بها. ويشكل حل المشكلات التعاوني أحد مكونات البرنامج الدولي لتقييم الطلبة (PISA) لعام 2015، وهناك المزيد من المشاريع البحثية التي تقوم عليه.

المتغيرات

مقاييس التقييم

تعدّ مقاييس التقييم (على سبيل المثال مقاييس ليكرت) طرق قياس شائعة للغاية، وهي منهجية عامة افتراضية تخدم كافة الأغراض لقياس أي مهارة اجتماعية أو بنية غير معرفية تقريبًا. ولكن بالرغم من ذلك لها محدودياتها، حيث ركزت معظم التطويرات المهمة والمبتكرة في السنوات القليلة الماضية، ومن المرجح أن تركز في المستقبل، على إيجاد بدائل لمقاييس التقييم في قياس البنى غير المعرفية.

ومن المخاطر العالية التي تقترن بالتقييمات الذاتية على نحو خاص هي أنها تتوقف إلى حد كبير على أسلوب الإجابة وتأثيرات المجموعة المرجعية والانحياز لما هو مقبول اجتماعيًا وسهولة تزويرها في حال وجود محفزات لإجرائها. ويشير تأثير أسلوب الإجابة إلى نمط استجابة غير ذي صلة بالبنية كالاقتصار على استخدام نقاط النهاية في المقياس (أي أسلوب الاستجابة المتطرف) أو نقاط الوسط في المقياس (أي أسلوب الإجابة الوسطي) أو الإجابة بإيجاب دومًا (أي أسلوب الإجابة الراضخ) أو الإجابة بطريقة مقبولة اجتماعيًا (الإجابة المقبولة اجتماعيًا).

الاختيار الاجباري

وغالبًا ما يتضح للممتحن في مقاييس التقييم ما هي الإجابة الأفضل إذا كان الهدف منها تحقيق درجات عالية للحصول على العمل أو على قبول في البرنامج. فالإجابة الأفضل تتمثل "بالتأييد القوي" لأي عبارة تعكس سمة قد يقدرها صاحب العمل أو المدرسة، مثل "أنا أثق في الآخرين على العموم"، "أنا مبتكر، أفكر بعمق"، أو "أنا موظف يمكن الوثوق به"، و "المخالفة الشديدة" لأي عبارات قد يستخدمها صاحب العمل أو المدرسة لاستبعاد المرشحين، مثل عبارة "أشعر بالاكئاب والحزن"، "أنا كسول" أو "أميل لإيجاد العيوب في الآخرين". ويُعرف هذا بمشكلة التزييف في تقييم الشخصية (زيغلر، ماكان، وروبرتس، 2011). وقد صُممت إجابة الاختيار الاجباري للتعامل مع مشكلة التزييف، حيث تطلب صيغة الاختيار الاجباري (أو التفضيل أو المقياس) من المستجيبين الاختيار بين عبارتين (أو أكثر) تحددان أيهما يصفهم بشكل أدق. ويمكن مطابقة العبارات على السمات المرغوبة، مثل "أنا أثق في الآخرين على العموم" مقابل "أنا موظف يمكن الوثوق به". وعندها لن يتضح للمستجيبين أي خيار سيفضله مدير التوظيف أو مدير القبول، وبالتالي سيكون من الصعب تزييف سؤال بصيغة الاختيار القسري.

بيانات السيرة الذاتية والبيانات الشخصية

تُشير بيانات السيرة الذاتية إلى البيانات التي ترد في السير الذاتية سواء بشكل حر أو التي يتم جمعها من خلال الأسئلة متعددة الخيارات. وقد صُمم مسح الإنجازات الموثقة "Baird" لعام 1985 لتقييم تجارب الطلاب واستخدامها في قبول الخريجين. طلب المسح من الطلاب توضيح ما إذا كانوا قد قاموا بأنشطة مثل "بناء معدات علمية" أو "حصلوا على جائزة أو تكريم لورقة علمية أو مشروع علمي" أو "تم تعيينهم في مكتب أو أكثر في منظمة ما"، وما إلى ذلك. ويصف شميت (2012) تطوير مسح بيانات السيرة الذاتية بكونه عنصر دعم لاختبار الأحكام الظرفية لاستخدامه في القبول بالكلية. وأحد الأمثلة على ذلك هو: "بلغ عدد نوادي المدارس الثانوية والأنشطة المنظمة (مثل الفرقة الموسيقية والرياضة والصحف وما إلى ذلك) التي توليت فيها دورًا قياديًا: 4 أو أكثر، 3، 2، 1، أو لم أحصل على دور قيادي." وتستخدم كذلك البيانات الشخصية ورسائل التعريف لأغراض مشابهة للتقييمات الذاتية ويمكن اعتبارها أحد أشكال بيانات السيرة الذاتية. وقد تم إجراء عدد قليل من الأبحاث المنهجية على البيانات الشخصية (انظر سانتيليس وآخرون، 2011)، ولكن قد يكون هناك فرص لتقييمها بشكل أدق باستخدام طرق التسجيل الآلي أو معالجة اللغة الطبيعية (NLP) (هيلمان وآخرون، 2014).

لعب الأدوار

تُشير مقابلة لعب الأدوار إلى صيغة مقابلة يقدم فيها صاحب العمل المحتمل للمرشح سيناريو ليقوم بتمثيله. وفي معظم الحالات تحاكي مقابلة لعب الأدوار حالة من المحتمل أن يواجهها المرشح في المنصب الذي يتقدم إليه. ويرغب أصحاب العمل باستخدام هذه الطريقة في إجراء المقابلات لمناصب محددة كونها تُتيح الفرصة للمرشح لإثبات مهاراته ولصاحب العمل أن يرى كيفية تعامل المرشح مع حالة معينة في الوقت الحقيقي.

الملحق د

إطار عمل Cs "المجموعات، المحتوى، السياق، الخبرة، التغيير" المطبق على المهارات الناعمة

بناءً على "إطار عمل Cs: المجموعات، المحتوى، السياق، الخبرة، التغيير" الذي طوره منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية عام (2018) في إطار مشروع أساليب التدريس المبتكرة للتعليم الفعال (IPPL)، تم تسليط الضوء على خمس عناصر رئيسية لدعم الرؤية الموحدة للمهارات والكفاءات الاجتماعية. وتستند هذه الرؤية إلى "مجموعات" من المنهجيات التربوية حول أكثر الأساليب التربوية فعالية في تسهيل التعلم وأهمية السياقات (دائمًا ما يتوقف التعلم على "بيئته") ومفهوم "الخبرة" الذي يشمل فكرة التطبيق الاحترافي لأسلوب تربوي معين لتعزيز تطوير المهارات الناعمة وكذلك حول التغيير الذي يُحدثه استخدام أساليب تربوية جديدة.

يرد في الجدول د.1 وصف للعناصر الرئيسية وتطبيقها على المهارات الناعمة.

إطار عمل "5Cs" المطبق على المهارات الناعمة

| العناصر | محور التركيز | التطبيق على المهارات الناعمة |
|-----------|----------------------------------|--|
| المجموعات | المنهجيات التربوية | تشكل مجموعة منهجية ما لأساليب تربوية عديدة استراتيجية تربوية، وقد تكون هذه المجموعة بنفس درجة الابتكار التي تتميز بها أي تقنيات أو إجراءات خاصة. فبدلاً من تقسيمها دائماً إلى ممارسات ومراحل مفصلة، توظف الأساليب المبتكرة في التعليم واكتساب المهارات الناعمة مثل هذه المجموعات التربوية بطريقة منهجية بغرض فهمها بشكل كلي. |
| المحتوى | ما الهدف من الأساليب التربوية؟ | لا يتعلم الطلاب والمعلمون ويعلمون في الفراغ: وإنما يتعلمون ويعلمون أمراً ما، حيث يصفلون مواهبهم الاجتماعية والعملية في الوقت عينه أثناء عملية التعليم والتعلم. وتطرح المنهجيات التي كثيراً ما يُشار إليها على أنها "مبتكرة" أسئلة مثل ما هو الغرض من التعلم وما الأمور التي تستحق أن نعرفها وأي الأساليب التربوية هي الأكثر فعالية في تسهيل هذا التعلم. |
| السياق | السياق مهم | يتم الاعتراف بأهمية البيئة وكيفية تأثيرها على تعليم المهارات الناعمة على نطاق واسع، وتشمل أهم العناصر السياقية تأثير وسائل الإعلام الرقمية وتأثير الانتماءات الاجتماعية الثقافية المتنوعة ووظيفة القيم بما فيها الدين. |
| الخبرة | تطبيق الخبرة | يرتبط مفهوم "الخبرة" بفكرة المساعدة على فهم الظروف والمبادئ الوصفية التي تكمن خلف صفة عنوان المشروع "للتعلم الفعال"، والتي يعبر عنه بمفهوم "الخبرة"، أي التطبيق الاحترافي لأسلوب تربوي معين. ويكون هذا صحيحاً بشكل خاص بالنسبة للمهارات الاجتماعية، إذ يتمتع المعلمون بقدرة أفضل على تعليم هذه المهارات باستخدام الأساليب التربوية الصحيحة إذا كانوا على علم بأهمية صقل هذه المواهب وتدريبها. ويعدّ جمع الأدلة المتعلقة بالتطبيق الاحترافي أحد الأنشطة المهمة في مجال الأبحاث، ويجب إجراؤه على أساس منتظم في هذا المجال. |
| التغيير | إدراج الأساليب التربوية المبتكرة | يمكننا أن نركز في إطار عملية تصميم المناهج الدراسية التي تتضمن المهارات الناعمة على ما هو مطلوب داخل المدارس وبيئات التعلم الأخرى والدور الذي تلعبه شبكات التعلم ومجتمعاته، كما يمكننا أن نسأل عن التعلم والعادات والظروف والمحفزات والدوافع التي تعزز ابتكار الأساليب التربوية. |



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization



المركز الإقليمي للتخطيط التربوي
Regional Center for Educational Planning

تواصل معنا:

+971 6 5077560



www.rcepunesco.ae



info@rcepunesco.ae

