



أثر التشارك المعرفي في تعزيز المهارات الناعمة لدى معلمات التعليم العام

د. نسرین علي الزهراني
المملكة العربية السعودية / جامعة أم القرى / أستاذ مشارك بقسم الإدارة التربوية والتخطيط

Abstract

The study aimed to determine the effect of knowledge sharing in enhancing the soft skills of public education teachers in the Holy City of Mecca from the point of view of female principals. It used the predictive descriptive approach. The research sample consisted of (178) female principals of public education schools in the city of Mecca, out of (394). The study used a questionnaire to collect information, and the study reached a number of results, the most important of which are: The level of knowledge sharing among public education school teachers is within an average level of practice, and the level of soft skills among public education school teachers is within an average level of practice. The study also found that the effect of knowledge sharing in enhancing soft skills among public education school teachers in the Holy City of Mecca was within A large degree. The study recommended that the school administration work to provide opportunities for continuous learning for teachers by holding seminars, workshops, and training courses, and encouraging teachers to share new information and knowledge gained from them. Moreover, Educational departments should work to support the infrastructure of information technology systems in schools and provide a digital library that contains lists of educational materials and includes all scientific production in the field of education and teaching processes and curricula, sharing them and emphasizing their use.(228 words)

Email: nalzahrani@uqu.edu.sa

Published: 1- 9-2024

Keywords: التشارك المعرفي،
المهارات الناعمة.(175حرف)

هذه مقالة وصول مفتوح بموجب ترخيص
CC BY 4.0

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



المخلص

هدفت الدراسة الى معرفة أثر التشارك المعرفي في تعزيز المهارات الناعمة لدى معلمات التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرات، كما استخدمت المنهج الوصفي التنبؤي؛ وتكونت عينة البحث (178) من مديرات مدارس التعليم العام في مدينة مكة المكرمة من أصل (394) مديرة واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع المعلومات وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها. أن مستوى التشارك المعرفي لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العام ضمن مستوى ممارسة متوسط، ومستوى المهارات النَّاعمة لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العام ضمن مستوى ممارسة متوسط، كم توصلت الدراسة الى أن أثر التشارك المعرفي في تعزيز المهارات الناعمة لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة جاء ضمن درجة كبيرة من وجهة نظر المديرات. وأوصت الدراسة بأن تعمل الإدارة المدرسية على تقديم فرص للتعلم المستمر للمعلمات من خلال عقد الندوات وورش العمل والدورات التدريبية وتشجيع المعلمات على مشاركة المعلومات والمعارف الجديدة المكتسبة منها. و أن تعمل الإدارات التعليمية على دعم البنى التحتية لأنظمة تقنية المعلومات في المدارس وتوفير مكتبة رقمية تحتوي على قوائم بالمواد التعليمية وتشمل جميع مستجدات الإنتاج العلمي في مجال عمليات التعليم والتدريس والمناهج ومشاركتها والتأكيد على استخدامها.

المقدمة

تشكل المعرفة أهمية كبيرة في حياة الأفراد والمنظمات في عصرنا الحاضر وفي مختلف المجالات فتقدمهم وتفوقهم مرهون بمدى ما يمتلكونه من معرفة، كما تعد المعرفة أهم مورد للمنظمات بشكل عام والمنظمات التعليمية بشكل خاص، خاصة في ظل التزاحم المعرفي والتقدم التكنولوجي المعاصر. كل هذه التغيرات أدت إلى تحول المجتمعات نحو المعرفة باعتبارها ثروة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة مما أثر بشكل كبير على المؤسسات التعليمية لتطوير أساليبها ومناهجها لمواكبة هذه التطورات وبناء مجتمعات المعرفة (الشهري، 2017).

ويمثل التحول نحو إدارة المعرفة ضرورة في عصر المعرفة وأكثر إلحاحاً في المؤسسات التعليمية كأحد الركائز الأساسية في تطوير المجتمع وتحقيق الجودة والتميز في الأداء (الطويل، 2006). وتمثل إدارة المعرفة مجمل العمليات التي تساعد المؤسسات في توليد المعرفة وتنظيمها ونشرها ومشاركتها، كما تسعى إدارة المعرفة إلى تفعيل إمكانيات المؤسسات التعليمية في الابتكار ودعم عمليات التعلم الفردي والجماعي وتحفيز التعاون وتشجيع المشاركة في الخبرة والتجارب وتوظيف التكنولوجيا لتيسير سبل الحصول على المعلومات (أبو جزر، 2005).

كما أن عملية التشارك المعرفي تعتبر القلب النابض لإدارة المعرفة لأنها تضمن وجود معرفة جديدة باستمرار، فتميز المؤسسات لا يكون فقط بامتلاك المعرفة وإنما تكمن القوة في تشاركتها وتقاسمها (جوهره، 2014). حيث يعد التشارك المعرفي من أهم الوظائف والأنشطة في إدارة المعرفة وأحد أهم الآليات لأنه يساهم في تنمية معارف ومهارات وقدرات العاملين وتطوير قدراتهم الابداعية (بن عمرة، دربان، 2020).

وممارسة التشارك المعرفي يساهم في تحسين الفاعلية التنظيمية، حيث أن مشاركة المعرفة يؤدي إلى ظهور معارف جديدة مبتكرة وهذا يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي، وبالتالي نجد أن المؤسسات المختلفة تبذل جهوداً لحث الموظفين على المشاركة في المعرفة، مما يمكنها من الحفاظ على دورها بوصفها مؤسسات ذكية في بيئة متطورة وسريعة التغيير (Sohail and Daud, 2009). كما اهتمت وزارة التعليم بالتشارك المعرفي من خلال إتاحة البيانات المفتوحة لكافة المستخدمين، كما وفرت منصة التبادل المعرفي وتعمل باستمرار على تطويرها وزيادة فرص الوصول وسهولة استخدامها، وتهدف هذه الخدمة الى تبادل المعارف والاحتياجات والتحديات البحثية. حيث ان المنصة مرتبطة مع منصة بيور التي تتيح الاستفادة من قواعد بيانات الباحثين والباحثات العالمية (موقع وزارة التعليم).

كما تميز العصر الحاضر أيضاً بالتجديد والتغيير المستمر والذي ساهم في ظهور مهارات حديثة أطلق عليها بعض الباحثين مسمى المهارات الناعمة والتي أصبحت ذات مكانة كبيرة في ترك الأثر على المجتمعات بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص، وهي مجموعة من المهارات غير الملموسة والمتعلقة بالعمل الجماعي وإيجاد بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسات والمجتمعات (الدغيم ، 2012).

وبما أن المعلم يلعب دور كبير في نجاح العملية التعليمية فإنه أصبح من الضروري أن يمتلك مهارات تساهم في تطوير عمليات التعليم ومواجهة تغيرات وتطورات العصر، كما أن مهارات المعلم وقدراته ونموه وتكيفه وتدريبية المستمر هو عامل أساسي للتغيير ولتطوير المنظومة التعليمية ككل (Ngang, Nethanomsak & Ariratana, 2015).

وانطلاقاً من رؤية المملكة 2030 بالاهتمام بالتعليم وتطويره، جاء ضمن الأهداف الإستراتيجية للتعليم تنمية وتطوير قدرات الكوادر التعليمية بما يتوافق مع متطلبات العصر ولضمان جودة عمليات التعلم والتعليم، من هنا جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر التشارك المعرفي في تعزيز المهارات الناعمة لدى معلمات التعليم العام.

مشكلة الدراسة:

تسعى المؤسسات التربوية وفي مقدمتها مدارس التعليم العام الى البحث عن أساليب حديثة لمساعدتها في تحسين أنشطتها وعملياتها لتجويد العمل داخل هذه المؤسسات وتطوير أدائها، ومن بين الأساليب

الحديثة التي باتت تجذب اهتمام إدارات المؤسسات التربوية وتؤثر على ادائها هو امتلاكها للمعرفة الجديدة وتوليدها ومشاركتها.

حيث أن التشارك المعرفي يبين خاصيتين هامتين في المعرفة، وهي منح المعرفة والتي تعكس الدرجة الطوعية والاستباقية للأفراد في التواصل أو التوريد لرأس المال الفكري الشخصي لزملاء العمل، وجمع المعرفة وهي العملية التي عن طريقها يجمع الأفراد المهارات والخبرات والمفاهيم لمساعدة زملائهم والتعاون معهم لحل المشكلات وتحسين الأداء (Hooff & Ridder's, 2004).

كما أن التشارك المعرفي يعود على المؤسسات التربوية بمجموعة من الفوائد مثل: تحسين الكفاءة، تعزيز القدرة التنافسية، تطوير العمل، تحسين الأداء، وتنمية مهارات العمل والتقليل من الأخطاء (عبدالحافظ والمهدي، 2014؛ Chen & Cheng، 2012).

وقد أدركت المؤسسات بشكل عام والمؤسسات التربوية بشكل خاص أهمية التشارك المعرفي وأهمية الاستفادة من رأس المال البشري لتحقيق التميز واستمرارية التنظيم وجودة الأداء، وتحقيق ميزة تنافسية وتنمية الإبداع والابتكار (الخروصي، 2017) وتكمن أهمية التشارك المعرفي في تحقيق التقدم والتنمية من خلال اكساب الافراد معارف جديدة ودمجها مع المعرفة السابقة مما يحسن من مستوى أدائهم (Paulin and Suneson, 2015).

كما أن تنمية الجانب المعرفي مقرون بتطوير المهارات المختلفة مثل المهارات الناعمة والتي تعتبر سمات سلوكية تعزز وتدعم المعرفة أو المهارات اللازمة في العمل وتتساعد في تحقيق النجاح المهني (Williams & Wendy, 2015).

وقد أشارت شلبي (2014) أن المنافسة بين الدول تتوقف بدرجة كبيرة على مدى امتلاك أفرادها المهارات تتوافق مع خصائص ومتطلبات هذا العصر، عصر الاقتصاد المعرفي، وأهمها المهارات الناعمة، والتي تجعل الفرد يتماشى مع قواعد الحياة.

كما أن اعتماد المعلم على الجانب المعرفي فقط لم يعد كافيًا في العصر الحالي، وإنما يحتاج إلى مهارات متعددة تواكب التجددات المستمرة وتساهم في مواجهة التطورات المتسارعة والتحديات التي يواجهها المعلم خلال مسيرته التعليمية

(Ariratana, 2015).

وفي ظل اهتمام التعليم بالمملكة العربية السعودية بالمعلمين إيمانًا بدورهم الحيوي في تنفيذ العملية التعليمية ونجاحها، أطلقت الوزارة عدد من برامج التنمية المهنية واعتمدت الكثير من البرامج التدريبية بهدف رفع كفاءة المعلمين، فقد أطلق المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي (2020) عدد من البرامج والمشاريع الخاصة بتنمية المعلم مثل إيفاد المعلمين في البعثات الخارجية وتدريب المعلمين في

مراكز التدريب التربوي وفي الجامعات السعودية واعتماد عدد من مشاريع التطوير المهني التعليمي مثل برنامج خبرات وبرنامج استهداف وغيرها من البرامج التي تساهم في تطوير أداء المعلم (المعهد الوطني للتطوير المهني، 2020).

ونظرا لأهمية موضوع التشارك المعرفي والمهارات الناعمة لدى المعلمين جاءت هذه الدراسة لتجيب عن السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر التشارك المعرفي في تعزيز المهارات الناعمة لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة مكة من وجهة نظر المديرات؟
ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1. ما مستوى ممارسة التشارك المعرفي لدى معلمات مدارس التعليم العام من وجهة نظر المديرات؟
2. ما مستوى ممارسة المهارات الناعمة لدى معلمات مدارس التعليم العام من وجهة نظر المديرات؟
3. ما قدرة التشارك المعرفي في تعزيز المهارات الناعمة لدى معلمات مدارس التعليم العام؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

1. معرفة مستوى التشارك المعرفي لدى معلمات مدارس التعليم العام من وجهة نظر المديرات.
2. معرفة مستوى ممارسة المهارات الناعمة لدى معلمات مدارس التعليم العام من وجهة نظر المديرات.
3. معرفة قدرة التشارك المعرفي في تعزيز المهارات الناعمة لدى معلمات مدارس التعليم العام.

أهمية الدراسة

أ. من الناحية العلمية:

1. أهمية موضوع التشارك المعرفي كأهم آداة لإدارة المعرفة وما ينتج عنه من توليد للمعارف وابداعات جديدة تواكب التراكم المعرفي والتغيرات السريعة التي يشهدها العصر.
2. أهمية الميدان الذي طبقت فيه الدراسة والمتمثل في مدارس التعليم العام والتي تعتبر اللبنة الأساسية للتعليم.
3. أهمية المهارات الناعمة في المجال الوظيفي حيث تعتبر عنصراً أساسياً في تطوير المعلمات ورفع مستوى أدائهن وتمكينهن من التواصل بفاعلية داخل المدرسة.
4. إثراء المكتبة العربية لقلّة الأدبيات التي تناولت متغيري الدراسة في مرحلة التعليم العام.



ب. من الناحية التطبيقية:

1. من الممكن أن تفيد نتائج هذه الدراسة صانعي القرار في وزارة التعليم عن واقع التشارك المعرفي في مدارس التعليم العام، لاتخاذ الإجراءات التطويرية لتعزيز هذه العملية ودعمها.
2. يؤمل أن تفيد نتائج الدراسة الحالية القيادات الأكاديمية في إدارات التعليم لتوفير متطلبات تعزيز التشارك المعرفي من خلال العمليات والبرامج المختلفة.
3. يؤمل أن تساهم هذه الدراسة مسؤولي التدريب بإدارة التعليم في تسليط الضوء على المهارات الناعمة وإدراجها في البرامج التدريبية.
4. ومن الممكن أن تفيد التوصيات التي توصلت لها الدراسة مديرات مدارس التعليم العام في دعم عمليات التشارك المعرفي لتطوير أداء المدارس.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة أثر التشارك المعرفي من خلال أبعاده (البعد الفردي، البعد المنظمي، البعد التكنولوجي) في تنمية المهارات الناعمة (الاتصال والتواصل، العمل ضمن فريق، التفكير الناقد) لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة مكة من وجهة نظر المديرات.

الحدود البشرية: مديرات مدارس التعليم العام للبنات.

الحدود المكانية: مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2023م.

مصطلحات الدراسة

التشارك المعرفي: "عملية تعلم من خلال تبادل الأفكار، والمعارف، والخبرات، والمعلومات، وترتبط بقدر الفرد على نقل معارفه الظاهرة والضمنية للآخرين ويعد التشارك في المعرفة آلية مناسبة لإتقان إدارة المعرفة" (مناف والمرزوقي، 2009، ص7).

ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: عملية نقل وتبادل وتحويل المعارف بأبعادها (الفردية، المنظمة، التكنولوجية) بين معلمات مدارس التعليم العام داخل المدرسة وخارجها ويقاس بالدرجة التي تعطيها المستجيبات لفقرات الاستبانة.

المهارات الناعمة: "هي المهارات الشخصية غير الملموسة تميز الفرد عن غيره من الأفراد في السمات والخصائص والمواقف والسلوكيات والخبرات" (صالح، 2020، ص370)

وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: السمات والقدرات المكتسبة والمتمثلة في (الاتصال والتواصل، العمل ضمن فريق، التفكير الناقد) والتي تمتلكها معلمات مدارس التعليم العام وتقاس بالدرجة التي تعطيها المستجيبات لفقرات الاستبانة.



الإطار النظري

أولاً: التشارك المعرفي

مفهوم التشارك المعرفي

يعد مفهوم التشارك المعرفي من المفاهيم التي استحوذت اهتمام الباحثين في مجال إدارة المعرفة، فمنذ بداية التسعينيات بدأ الباحثين بإجراء دراساتهم في مجال إدارة المعرفة وكيفية تطبيق مشاركة المعرفة في بيئات مختلفة، ومعرفة أثرها على أداء المؤسسات، سعياً إلى تحسين أداء المؤسسات وتطوير الخدمات في ظل التغيرات العالمية المتسارعة (الطاهر ومنصور، 2009).

وتعددت وجهات النظر حول مفهوم التشارك المعرفي، فعرفه الطاهر ومنصور (2009) بأنه " العملية التي يتم من خلالها نقل المعرفة الظاهرة والضمنية إلى الأفراد الآخرين من خلال الاتصالات التي تتم بين هؤلاء الأفراد" (ص6). كما عرفه Yi (2009) على أنها " مجموعة من السلوكيات الفردية التي تتطوي على تشارك المعرفة ذات الصلة بالعمل الواحد وتبادل الخبرات مع الأعضاء الآخرين في المنظمة، والتي يمكن أن تسهم في تحقيق الأعمال" (ص. 68).

أهمية التشارك المعرفي

تبرز أهمية التشارك المعرفي في قدرته على خلق وتوليد معارف جديدة مما يؤدي إلى إكتساب ميزة تنافسية، وأيضاً مشاركة المعرفة تؤدي إلى دوران المعرفة بين جميع الأفراد لضمان استمراريتها وبقائها في المؤسسة، وبالتالي عدم فقدانها في حالة تسرب بعض الكفاءات (Gurteen, 1999). كما أن التشارك في المعرفة يساعد المنظمات على تعزيز الأداء وتقليل جهود التعلم، حيث يعد قوة إيجابية تساعد المنظمات على تحقيق الإبداع (Calantone al, 2002).

ووفقاً للأدبيات يمكن تقسيم أهمية التشارك المعرفي إلى الآتي:

أ. الأهمية الفردية للتشارك المعرفي

يسهم التشارك المعرفي في تحسين مهارات الأفراد التنظيمية مما يمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية أعلى، وتقليل الأخطاء الواردة عند تأدية المهام كما يمكن التشارك الأفراد من تبادل المعرفة وتقاسمها لتطوير العمل وتحسين أداء فرق العمل ونشر جو من الثقة داخل فرق العمل (حرب، 2021).

ب. الأهمية التنظيمية للتشارك المعرفي

وقد أشار Yi (2009) إلى أن التشارك المعرفي يمكن المنظمة من تحسين الكفاءة، خفض تكاليف التدريب، الحد من المخاطر الناتجة عن عدم التأكد .

عمليات التشارك المعرفي

يمر التشارك المعرفي بين الأفراد والجماعات داخل المؤسسة بمجموعة من العمليات على النحو التالي:
أ. نقل المعرفة

وهي العملية التي يتم من خلالها إيصال المعرفة من خلال عملية الاتصالات التي تضمن فهم وتطبيق المعرفة بيم مصدر المعرفة ومستقبلها" (William, 2008,p213). كما أن هناك عدد من الطرق لنقل المعرفة منها النقل القريب والذي يتم بين أعضاء الفريق والفرق الأخرى، والنقل البعيد والذي يتم بين فريق الخبراء وأعضاء فريق آخر، وأخيراً نقل الخبر وهذا النوع يقوم به عادة شخص واحد أي خبير واحد وليس فريق (نور الدين، 2010).

ب. تبادل المعرفة

ويضم تبادل المعرفة جميع الافراد اللذين يتيحون معارفهم لغيرهم وكذلك يضم الافراد اللذين يبحثون عن المعارف من غيرهم سواء المعارف الضمنية أو الظاهرية (Ming, Jessica and Pei,2010).

ت. تحويل المعرفة من ضمنية إلى ظاهرة.

تتم هذه العملية من خلال التدرج المعرفي لتحويل المعرفة كما ذكره (الشيمي وحسن ، 2009) والذي يشمل:

التفاعل الاجتماعي: ويمثل التشارك المباشر للمعرفة بين الافراد من خلال الاحتكاك المباشر، الاتصال، الملاحظة، الممارسة، المحاكاة.

الإخراج: ويشير الى الدلالة على جعل ما لدى الفرد من معرفة معلوم لدى الاخرين ويطلق عليه أيضاً بعملية التصريح او الاظهار أو العلانية.

الإدخال: وهي العملية التي تسمح بمشاركة المعرفة بين الافراد العاملين في المنظمة من خلال تحويل المعرفة الصريحة الى ضمنية عن طريق الخبرة والتعلم والتدريب. وتحويلها لنظام معرفي.

التركيب: وهي العملية التي يتم من خلالها اكتشاف معرف جديد ودمجها بالمعارف السابقة.

أشكال التشارك المعرفي

أشار Drom (2016) إلى أن هناك شكلين لتشارك المعرفة داخل المنظمات موضحة على النحو التالي:

الشكل المقصود: ويعني أن تتم عملية التشارك قصدياً من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد العاملين أو من خلال الأساليب المكتوبة مثل التقارير والنشرات الدورية والمذكرات ومختلف المطبوعات الداخلية أو من خلال المؤتمرات والندوات والبرامج التدريبية وأيضاً من خلال عمليات النقل وتدوير الاعمال بين العاملين في المنظمة.

الشكل غير المقصود: ويعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال: الشبكات غير الرسمية.

أبعاد التشارك المعرفي

ذكر (Lin, 2007) ثلاث أبعاد للتشارك المعرفي موضحة على النحو التالي:

البعد الفردي: (المهارات والخبرة)

يتأثر سلوك التشارك في المعرفة بعدد من العوامل أهمها: طبيعة المعرفة التشاركية، وطبيعة العمل، فريق العمل، تدفق العمل، التعاون، كما و يتأثر سلوك التشارك المعرفة أيضا بكل من التأثير المتبادل، الالتزام المتبادل، والتصادم المتبادل (Lin, 2003 et all).

كما أن سلوك الأشخاص المنطوي على الخبرة، والثقة بالقدرات الوظيفية يؤثران بشكل كبير على عملية التشارك المعرفي، حيث تكون الرغبة في تبادل المعرفة وتشاركها مع الآخرين واضحة في سلوكهم (معالي، 2012).

ومن أهم دوافع الفرد لسلوك تشارك المعرفة الرغبة والاستمتاع في مساعدة الآخرين وذلك لثقته فيما يمتلك من قدرات كافية تساعده في تقديم المعرفة للآخرين (Alhady et al, 2011).

البعد المنظمي: (هيكل تنظيمي، سياسات)

البعد المنظمي له دور كبير في عملية التشارك المعرفي حيث أن القيم والممارسات السائدة والهيكل التنظيمي داخل المنظمة يؤثر بشكل كبير على عملية التشارك المعرفي وتطبيق مبدأ المنفعة المتبادلة (جاسم والسياري، 2017).

وذكر (Islam et al, 2011) أن القيادة في جميع المستويات الإدارية تلعب دور كبير في عملية تطوير ثقافة التشارك المعرفي ودعمها وذلك كم خلال تطوير الثقافة التنظيمية نحو التشارك المعرفي وتوفير فرص التشارك ودعمها وأخيرا التقليل من العوائق التي قد تؤثر على عملية التشارك أو تمنعها.

البعد التكنولوجي: (نظام تقنية معلومات)

تعتبر التكنولوجيا من أهم العوامل التي تساعد في تحقيق التشارك المعرفي، فهي وسيلة تعمل على تحسين الية تبادل المعلومات ونشر المعرفة وتحويلها، كما وتعمل على تسريع وتيرة توليد المعرفة وتشاركها بين الأفراد في المنظمة مما يزيد من عدد المشاركين وجعلهم جزء من القاعدة المعرفية للمنظمة (الشهري، 2017).

وتدعم تكنولوجيا المعلومات والاتصال عملية التشارك في المعرفة باستخدام بوابات الانترنت المختلفة والتي تساعد في تخزين المعرفة والاتصال الالكتروني وتحسين جودة العمل (Sharman&Edward,2007)

ثانيا: المهارات الناعمة

مفهوم المهارات الناعمة

المهارات الناعمة هي مهارات حيوية فعالة في القرن الواحد والعشرين، وتعتبر أولوية للأداء العالي وعنصر هام في نجاح المنظمات، وتؤثر بشكل كبير على سلوك الأفراد والمنظمات (Sadq, Zana & Majed, 2019). وتعرف أيضا بأنها السمات والقدرات الشخصية التي يمكن أن تكتسب والتي تعمل على تعزيز التفاعلات مع الآخرين على السياق الشخصي والعملية وتحفز الافاق الوظيفية (حجاج، 2014). ويمكن أن تعرف بأنها السمات السلوكية غير الملموسة والتي تدعم المعرفة وتعتبر المهارات الازمة في أماكن العمل (Williams& Wendy, 2015).

أهمية المهارات الناعمة:

ذكر (Sadq, Zana & Majed, 2019) أن أهمية المهارات الناعمة تتمثل في: المساهمة في الحد من الصراع التنظيمي وتحقيق الأداء المتميز، كما أنها تساهم في تقديم الدعم المستمر للأفراد وتحفزهم على تطوير طرق عملهم، وأخيرا تساعد المهارات الناعمة في تحقيق احتياجات الشخص الشخصية والتنظيمية.

أنواع المهارات الناعمة:

ذكر (Bancino& Zevalkink, 2007) عدد من الابعاد للمهارات الناعمة تتمثل في الاتصال والتواصل، إدارة المخاطر، القيادة، العمل الجماعي، الذكاء العاطفي، إدارة التغيير، حل المشكلات) كما حدد (Azim, et.al,2010) أهم المهارات الناعمة المرتبطة بالعمل وهي : مهارات التواصل والاتصال، العمل ضمن فريق، القيادة، إدارة الصراع، التفاوض، إدارة الموارد البشرية، والسمات السلوكية، التعليم والتطوير، والمهنية والأخلاق.

من الملاحظ أن الباحثين اختلفوا في تحديد أنواع المهارات الناعمة تبعا لاختلاف الخلفيات العلمية والمجالات التطبيقية لهم، وقد اعتمدت الدراسة الحالية على الأنواع الأكثر شيوعا في معظم الدراسات السابقة والتي أيضا تتوافق مع ميدان الدراسة الحالية وهي على النحو التالي:

أولا: مهارة الاتصال والتواصل

هي العملية التي تتم بواسطتها نقل المعلومات والأفكار من فرد لأخر او لمجموعة من الأفراد وهي وسيله هامه لإنجاز الأعمال داخل المنظمات (عواد، 2012).

ثانيا: العمل ضمن فريق

مجموعة من الأفراد ضمن منظمة أو مؤسسة يؤدون عدد من المهام التي تساعد في تحقيق أهداف المنظمة، ويشتركون في مهام العمل ويمتلكون السلطة والاستقلال وعدد من المصادر الهامة لتحقيق أهداف العمل (West, 2012).

ثالثا: التفكير الناقد

عرفها سعادة (2019) بأنها عملية عقلية ومعرفية غاية في التعقيد، يقوم بها الفرد أو المعلم عندما تواجهه حادثة أو مشكلة معينة، فيقوم بمجموعة من المهام التي والأنشطة العقلية المتداخلة والمتكاملة لتحليل المشكلة أو الحدث الذي واجهه، وفحص مكوناتها وتقويمها، لينتج أفكار جديدة لم تكن موجودة، ليتمكن من إصدار حكم، واتخاذ القرار المناسب.

الدراسات السابقة:

أولا: الدراسات المتعلقة بالتشارك المعرفي

أجرى كل من **Rismaark & Solvberg (2011)** دراسة للتعرف على واقع مشاركة ونقل المعرفة بين المعلمين في المدارس كمجتمعات تطور مهني، وأجريت الدراسة في النروج، واستخدمت المنهج التحليلي، وأظهرت النتائج أن تبادل المعرفة بين المعلمين أدى إلى ظهور رؤى جديدة طورت ممارساتهم التعليمية مما أسهم في زيادة ابداعهم.

دراسة البقور (2016) للتعرف على دور تكنولوجيا المعلومات والتشارك بالمعرفة وأثرهما في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي في جامعة الطائف، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع المعلومات، وتكونت العينة من (110) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات بأبعادها تؤثر معنويا في التشارك المعرفي، كما أن تفاعل تكنولوجيا المعلومات مع التشارك المعرفي يؤثر على ضمان جودة التعليم العالي في جامعة الطائف.

دراسة الزهراني (2017) هدفت الدراسة الى معرفة تأثير الثقافة التنظيمية في سلوك مشاركة المعرفة لدى مشرفات مكاتب التعليم بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (350) مشرفة، وتوصلت الدراسة الى ان الثقافة التنظيمية بمختلف عناصرها تؤثر على سلوك التشارك المعرفي، كما أن مستوى الثقة، والقيم، والمعايير الثقافية المشتركة، واتجاهات المشرفات المسبقة نحو التشارك يؤثر على مستوى تشارك المعرفة فيما بينهم.

كما أجرت عمار (2017) دراسة هدفت الى التعرف على واقع ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة الحكومية بمحافظة المنوفية لعمليات المشاركة بالمعرفة من وجهة نظر المعلمين، أجريت الدراسة في

مصر، واستخدمت المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (107) مديراً من مديري المدارس الثانوية العامة الحكومية بمحافظة المنوفية، و (359) معلماً، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة الحكومية بمحافظة المنوفية لمشاركة المعرفة قد جاءت متوسطة، كما أشارت النتائج إلى وجود فرق ذات دلالة إحصائية لمحموري الدافع للمشاركة بالمعرفة، والاتجاه نحو ممارسة عملياتها تعزى لمتغير الخبرة لصالح المديرين ذوي الخبرة الأقل.

دراسة الشهرية (2017) والتي هدفت الى التعرف على الدور الثقافي والدور التحفيزي للقيادات الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة على دورهم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بأبها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (309) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن الدور الثقافي والدور التحفيزي للقيادات الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي جاء بدرجة متوسطة، وأن العوامل المؤثرة على دور القيادات في تنمية التشارك المعرفي تحقق بدرجة كبيرة.

دراسة البلوي (2019) هدفت الدراسة الى الكشف عن درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعتي تبوك والملك سعود، والكشف عن العلاقة بين درجة ممارسة التشارك المعرفي بين اعضاء هيئة التدريس والثقافة التنظيمية. وقد توصلت الدراسة الى ان درجة ممارسة التشارك المعرفي بين اعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس كانت مرتفعة ، كما ان تأثير الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي جاء بدرجة مرتفعة، كذلك هناك علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي مما يعني انه بتوفر الثقافة التنظيمية الكفاءة الداعمة للتشارك المعرفي ترتفع درجة ممارسة التشارك المعرفي بين اعضاء هيئة التدريس وبانخفاضها تنخفض درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

كما قام كلا من **Khairuddin, Abdullah & Omar (2020)** بدراسة هدفت الى التعرف على العلاقة بين ثقافة المنظمة والدافع نحو مشاركة المعرفة بين المعلمين في منطقة كينينغاو في ماليزيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة العشوائية من (176) معلم ومعلمة في (10) مدارس ابتدائية في المنطقة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ثقافة المنظمة وتبادل ونقل المعرفة بين المعلمين، كما أشارت النتائج على أن تعزيز مجموعات النقاش ودعمها داخل المدرسة يسهم بشكل فعال في نقل ومشاركة المعرفة بين المعلمين.

دراسة حرب (2021) والتي هدفت الى الكشف عن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك محمد بن سعود الإسلامية لدورها في تعزيز التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس، ومعرفة العوامل المؤثرة على قيامها، والتحديات التي تواجه القيادات في هذا المجال. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي،

واستخدمت الدراسة الاستبانة والمقابلة لجمع المعلومات، تكونت عينة الدراسة من (74) عضو (11) قائد اكايمي، وتوصلت الدراسة الى أن هناك ضعف بعض جوانب الدور الثقافي والتحفيزي لتعزيز التشارك المعرفي ولقد كشفت عن بعض التحديات التي تواجه القيادات الاكاديمية لتعزيز التشارك المعرفي مثل عدم وجود اليات محددة للتحفيز وعدم الاهتمام الجامعة بثقافة التشارك المعرفي وانشغال الأعضاء بالأعباء التدريسية والإدارية.

دراسة عبد اللطيف (2021) والتي هدفت الى معرفة دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة ميدانية بجامعة سوهاج، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي وتكونت عينة الدراسة من (286) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة الى أن التشارك المعرفي يمارس بدرجة مرتفعة كما وصلت الدراسة الى أن سياسة التنافسية في الجامعة تمارس بدرجة مرتفعة.

دراسة أبو الخير (2023) والتي هدفت الى معرفة دور التشارك المعرفي في بناء العلاقات بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية" دراسة تحليلية" واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وقد خلص البحث الى أهمية التشارك المعرفي ودوره في تحفيز ودعم الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وإتاحة نوع من التعاون بينهم.

ثانيا: الدراسات المتعلقة بالمهارات الناعمة

وأجرى ميرو (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على المهارات الناعمة للقيادات الإدارية، ودورها في الارتجال المنظمي، من خلال استطلاع آراء عينة من القيادات الإدارية في عدد من كليات جامعة دهوك، وتم استخدام الاستبانة كأداة لتميع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من العمداء ورؤساء الأقسام ومسؤولين الوحدات الإدارية. وأظهرت الدراسة أن ممارسة الارتجال المنظمي والمهارات الناعمة جاء بدرجة عالية كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة إيجابية بين المهارات الناعمة وبين الارتجال المنظمي.

أجرى الجرايدة (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس للمهارات الناعمة في ولاية صور بسلطنة عمان، واختيرت عينة من مساعدين المدراء، والمعلمين والبالغ عددهم (50) فرداً، واستخدمت الدراسة استبانة لجمع البيانات، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة أن مديري المدارس يمارسون المهارات الناعمة بدرجة متوسطة.

كما أجرت الجعبري (2020) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع استخدام مديري المدارس الأساسية الحكومية للقوة الناعمة في مديرية تربية وسط الخليل من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة

من (1300) معلم ومعلمة، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن استخدام مدراء المدارس للمهارات الناعمة جاء بدرجة مرتفعة. كما أجرى المصري (2020) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة توفر المهارات الناعمة لدى مديرات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس وعلاقتها بالسعادة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات، وتكونت عينة الدراسة من (260) معلمة، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توفر المهارات لدى المديرين كانت (كبيرة جداً)، ومستوى السعادة التنظيمية كانت (كبيرة)، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بينهم.

كما أجرت ناصر الدين (2021) دراسة هدفت إلى قياس درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من وجهة نظرهن. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (237) معلمة، وتوصلت الدراسة على أن درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من وجهة نظرهن جاءت بدرجة متوسطة على جميع المجالات.

دراسة في أوكرانيا هدفت إلى تنمية المهارات الناعمة عن طريق برنامج (Dmitrenko, 2020)

(ESP) والقائم على حل المشكلات التعليمية، ومعرفة أثرها على أداء المعلم، وتكونت عينة الدراسة من (160) طالب وطالبة، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وتوصلت الدراسة إلى تعلم برنامج حل المشكلات يساعد في اكتساب المعلمين مهارات ناعمة مثل (التفكير الناقد، تحليل المعلومات، التعاون الذكاء العاطفي، علاقة الشريك مع المعلمين).

التعليق على الدراسات السابقة

مما سبق يلاحظ أن الدراسة الحالية التقت مع الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة والذي يتمثل في قطاع التعليم. كما اتفقت معها في استخدام المنهج والأداة، كما تلتقي الدراسة الحالية مع الدراسات التي تناولت موضوع التشارك المعرفي والدراسات التي تناولت المهارات الناعمة، ولكنها اختلفت عن جميع الدراسات السابقة حيث تناولت موضوع التشارك المعرفي وأثره في تنمية المهارات الناعمة.

الطريقة والإجراءات

تاليًا وصف لمنهج البحث ومجتمعه وعينته، والأداة التي تم استخدامها، ودلالات صدقها وثباتها، وتحديد متغيرات البحث وإجراءاته، والمعالجات الإحصائية المستخدمة في الإجابة عن أسئلته.

منهج البحث



تم استخدام المنهج الوصفي التنبؤي؛ للكشف عن مستوى كُلي من (التشارك المعرفي وأبعاده، والمهارات النَّاعمة ومهاراتها) لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العام بمدينة مَكَّة المُكرَّمة من وجهة نظر المديرات، وللكشف عن درجة إسهام التَّشارك المعرفي وأبعاده (الفردية، والمنظمية، والتكنولوجية) في تعزيز المهارات النَّاعمة ومهاراتها (الاتصال والتواصل، والعمل ضمن فريق، والتفكير الناقد) لديهن (ملحق 1)؛ وذلك لمناسبته أهداف البحث.

مجتمع البحث وعينته

تم اختيار عينة البحث من مديرات مدارس التعليم العام في مدينة مكة المكرمة باستخدام أسلوب التعيين المتيسر الاحتمالي. وقد شاركت (178) مديرة من أصل (394) مديرة؛ تم توزيع رابط الاستبانة الإلكتروني عليهن. وبعد استبعاد (44) مديرة بناءً على مؤشر الباقي المعياري الخاص بنتائج سؤال الدراسة الثالث، أصبح العدد النهائي لعينة البحث (134) مديرة، مما يمثل (34.01%) من مجتمع البحث (ملحق 2)، كما هو مُبيَّن في جدول (1).

جدول (1)

توزيع أفراد مجتمع وعينة البحث وفق مرحلة المدرسة الدراسيّة.

عدد الاستجابات المتطرفة المحذوفة	توزيع المديرات حسب						مرحلة المدرسة الدراسيّة
	عينة البحث				مجتمع البحث		
	بعد الحذف		قبل الحذف		النسبة المئوية	التكرار	
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار			
*15	%61.2	82	%54.57	97	%54.57	215	الابتدائية
*19	%20.1	27	%25.63	46	%25.63	101	المتوسطة
*10	%18.7	25	%19.80	35	%19.80	78	الثانوية
*44	%100	134	%100	178	%100	394	الكلي

* تم حذف استجابات الأفراد المتطرفة في أثناء إجابة سؤال البحث الثالث؛ المتواجدة خارج نطاق انحرافين معياريين في ضوء قيم الباقي المعياري

مقياس التَّشارك المعرفي والمهارات النَّاعمة لدى معلِّمات مدارس التعليم العام بمدينة مَكَّة المُكرَّمة بغرض بناء مقياس التَّشارك المعرفي والمهارات النَّاعمة لدى معلِّمات مدارس التعليم العام بمدينة مَكَّة المُكرَّمة من وجهة نظر المديرات؛ تمَّ القيام بالخطوات الآتية:

أ. صدق المحتوى

بغرض التحقق من صدق المحتوى لمقياس البحث في أثناء بنائه؛ تمَّ القيام بالإجراءات الآتية (Kempf–Leonard, 2005):

ب. الصدق الظاهري

بغرض التحقق من الصدق الظاهري في أثناء بناء مقياس البحث؛ تمّ الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة وثيقة الصّلة بموضوع البحث؛ حيث تكوّن المقياس في صورته الأولى من ستّ وثلاثين فقرة؛ موزّعة على محورين؛ هما: محور التّشارك المعرفي، وله خمس عشرة فقرة، حيث تمّ الاستفادة من دراستي (عمار، 2017)؛ (البلوي، 2019) لتتوزع على ثلاثة أبعاد بخمس فقرات لكلّ منها؛ هي: البعد الفردي، والبعد المنظّمي، والبعد التكنولوجي، ومحور المهارات النّاعمة، وله إحدى وعشرين فقرة، حيث تمّ الاستفادة من دراستي (المصري، 2020)، (والجرايد، 2018)؛ لتتوزع على ثلاث مهارات بسبع فقرات لكلّ منها؛ هي: مهارة الاتّصال والتّواصل، ومهارة العمل ضمن فريق، ومهارة التّفكير الناقد (ملحق 3).

ج. الصدق المنطقي

تم التحقق من الصدق المنطقي لمقياس التّشارك المعرفي والمهارات النّاعمة لدى معلمات مدارس التّعليم العامّ؛ بعرضه على خمسة محكّمين ممن رتبهم الأكاديمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد)، من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة التربوية، وذلك بهدف إبداء آرائهم حول محتوى فقرات المقياس من حيث: مدى وضوح المضمون لكلّ فقرة من خلال مناسبة صياغاتها اللغوية من عدمه، ومدى انتماء الفقرة إلى البعد المدرجة ضمنه من عدمه، ثم تم الأخذ بكافة ملاحظات المحكّمين المتفق عليها في ضوء نتائج التّحقق من الصدق المنطقي، وبهذا بقي عدد فقرات المقياس في صورته النهائية بعد التحكيم مكوّنًا من ستّ وثلاثين فقرة؛ موزّعة على محورين؛ هما: محور التّشارك المعرفي، وله خمس عشرة فقرة؛ تتوزع على ثلاثة أبعاد بخمس فقرات لكلّ منها؛ هي: بعد التّشارك المعرفي الفردي، وبعد التّشارك المعرفي المنظّمي، وبعد التّشارك المعرفي التكنولوجي، ومحور المهارات النّاعمة، وله إحدى وعشرين فقرة؛ تتوزع على ثلاث مهارات بسبع فقرات لكلّ منها؛ هي: مهارة الاتّصال والتّواصل، ومهارة العمل ضمن فريق، ومهارة التّفكير الناقد (ملحق 7).

2. صدق الاتساق الداخلي

تم تطبيق مقياس التّشارك المعرفي والمهارات النّاعمة لدى معلمات مدارس التّعليم العامّ من وجهة نظر المديرات على عينة استطلاعية مؤلفة من (25) مديرة من خارج عينة البحث؛ وذلك لحساب معاملات الارتباط المصحّح (Corrected Item–Total Correlation) لعلاقة فقرات محور التّشارك المعرفي بمحورها وأبعاده ولعلاقة فقرات محور المهارات النّاعمة بمحورها ومهاراته حسب المعادلة $(R_i = (COV(X_i, P) - S_i^2) / (S_i \bar{S}_i))$ ، كمؤشرات على صدق الاتساق الداخلي لفقرات محوري المقياس وأبعاد المحور الثاني ومهارات المحور الثالث (Lord and Novick, 1968)، كما هو مبين في جدول (2).



جدول (2)

قيم معاملات الارتباط المُصحَّح لفقرات محوري أداة البحث بمحوريتها وبأبعادها ومهاراتها.

المحور	البعد/المهارة	مدى الارتباط المُصحَّح	مدى الارتباط المُصحَّح	تصنيف
		للفقرة مع بعدها/مهارتها	للفقرة مع محورها	قوة العلاقة ⁺
المحور الأول. التشارك المعرفي (ملحق 8)				
	التشارك المعرفي الفردي	(0.86-0.66)*	(0.82-0.62)*	متوسطة إلى كبيرة
	التشارك المعرفي المنظمي	(0.85-0.75)*	(0.84-0.74)*	كبيرة
	التشارك المعرفي التكنولوجي	(0.83-0.77)*	(0.81-0.73)*	كبيرة
المحور الثاني. المهارات النَّاعمة (ملحق 9)				
	مهارة الاتصال والتواصل	(0.81-0.74)*	(0.76-0.65)*	متوسطة إلى كبيرة
	مهارة العمل ضمن فريق	(0.96-0.88)*	(0.90-0.86)*	كبيرة إلى شبه تامة
	مهارة التفكير الناقد	(0.92-0.77)*	(0.89-0.76)*	كبيرة إلى شبه تامة
* قيمته المحسوبة أكبر من قيمته الحرجة (0.39606973) عند (23) درجة حرية ($\alpha=0.05$)				
+ Hinkle, et al. (2003)				

ويلاحظ من القيم الخاصة بصدق اتّساق التجانس بين مضامين فقرات محور التشارك المعرفي/أبعاد محور التشارك المعرفي كُلٌّ على حِدَةٍ وبين مضامين فقرات محور المهارات النَّاعمة/مهارات محور المهارات النَّاعمة كُلٌّ على حِدَةٍ؛ أنّ قيم معاملات الارتباط المُصحَّح المحسوبة لعلاقة الفقرات بمحوريتها النَّاعمة لهما ولعلاقة الفقرات بأبعاد محور التشارك المعرفي وبمهارات محور المهارات النَّاعمة لم تَقَلْ دون قيمتها الحرجة البالغة (0.39606973) وَفُق اختبار (t) الخاص بمعاملات الارتباط الذي ينصُّ على $(t = (r \times \sqrt{df}) / \sqrt{1 - r^2})$ ؛ حيث: df هي درجة الحرية للعينة الاستطلاعية بعد طرح القيمة (2) من حجمها، و r هي معامل الارتباط المُصحَّح في أثناء اختباره لفرضيته الصِّفْرِيَّة "لا تختلف قيمة معامل الارتباط المُصحَّح المحسوبة عن الصفر ($\alpha=0.05$)" عند (23) درجة حرية في ضوء حجم العينة الاستطلاعية؛ مما يشير إلى جودة بناء فقرات كُلٍّ من: محور التشارك المعرفي لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة مَكَّة المُكْرَمَة (ملحق 8)، ومحور المهارات النَّاعمة لديهنَّ (ملحق 9) (Donnelly, 2007).

وتَمَّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة محور التشارك المعرفي بأبعاده؛ حيث تراوحت بين (0.96-0.94) مُصنَّفَةً على أنَّها علاقات شبه تامة القُوَّة، علاوة على حساب معاملات ارتباط بيرسون للعلاقات البنائية لأبعاد المحور؛ حيث تراوحت بين (0.86-0.83) مُصنَّفَةً على أنَّها علاقات كبيرة القُوَّة؛ مما يشير إلى أنّ الأبعاد الثلاثة تشكل ملامح التشارك المعرفي لدى معلمات مدارس التَّعليم العام (ملحق 10). كما تمَّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة محور المهارات النَّاعمة بمهاراتها؛ حيث تراوحت بين (0.95-0.89) مُصنَّفَةً على أنَّها علاقات تتراوح بين (كبيرة إلى شبه تامة) القُوَّة، علاوة

على حساب معاملات ارتباط بيرسون للعلاقات البينية لمهارات المحور؛ حيث تراوحت بين (0.77-0.84) مُصنَّفةً على أنها علاقات كبيرة القوَّة؛ مما يشير إلى أنَّ المهارات الثلاثة تشكل ملامح المهارات النَّاعمة لدى معلمات مدارس التَّعليم العامِّ (ملحق 11).

ويلاحظ أنَّ قيم معاملات ارتباط بيرسون المحسوبة لعلاقة كُلِّ من (محور التشارك المعرفي بأبعاده لَدِيهِنَّ، وللعلاقات البينية لأبعاد المحور، ومحور المهارات النَّاعمة بمهاراتها لَدِيهِنَّ، وللعلاقات البينية لمهارات المحور) لم تَقَلْ دون قيمتها الحرجة البالغة (0.39606973) التي تُحَسَّب وَفَقًا لاختبار (t) الخاص بمعاملات الارتباط عند (23) درجة حرية؛ مما يشير إلى جودة تمثيل كُلِّ من (الأبعاد لمحور التَّشَارُكِ المعرفي، والمهارات لمحور المهارات النَّاعمة) لدى معلمات مدارس التعليم العام من وجهة نظر المديرات (ملحقين 10 و11).

3. ثبات محوري المقياس

لأغراض حساب ثبات الاتِّساق الداخلي لمحوري المقياس ولأبعاد محور التَّشَارُكِ المعرفي ولمهارات محور المهارات النَّاعمة لدى أفراد العينة الاستطلاعية؛ تمَّ استخدام معادلة ألفا الخاصة بكرونباخ ($Cronbach's \alpha = (k\bar{r}) / [1 + ((k - 1)\bar{r})]$)؛ حيث: k هي عدد فقرات البُعد، و \bar{r} هي الوسط الحسابي لمعاملات الارتباط دون القطر الرئيس لمصفوفة الارتباطات البينية لفقرات (المحورين/أبعاد محور التَّشَارُكِ المعرفي/مهارات محور المهارات النَّاعمة) المعنيَّة الذي يفترض تكافؤ جميع تشبعات الفقرات ضمن (محورها/ أبعاد محور التَّشَارُكِ المعرفي/مهارات محور المهارات النَّاعمة) في التحليل العاملي التوكيدي، والقائم على مصفوفة التباينات/التباينات المُصاحبة التي تُعَيِّد جميع التباينات المُصاحبة لأنَّ تكون متساوية من حيث القيمة (Cronbach, 1951). ولأغراض حساب ثبات الإعادة (مؤشر الاستقرار) (Stability Index) لمحوري المقياس ولأبعاد محور التَّشَارُكِ المعرفي ولمهارات محور المهارات النَّاعمة لدى أفراد العينة الاستطلاعية؛ تمَّ إعادة التطبيق عليهنَّ مرَّةً أُخرى بعد انقضاء أسبوعين من التطبيق الأوَّل؛ وذلك لحساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين وَفَقًا لطريقة الاختبار وإعادته (Test-Retest)، كما هو مُبيَّن في جدول (3).



جدول (3)

قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وإعادة لمحوري أداة البحث.

عدد فقرات المحور	تصنيف قوة العلاقة المحور	ثبات إعادة للمحور	مدى معاملات ثبات إعادة (الأبعاد/لمهارات) المحور	تصنيف حجم الاتساق الداخلي ⁺	ثبات الاتساق الداخلي للمحور	مدى معاملات ثبات الاتساق الداخلي (الأبعاد/لمهارات) المحور
15	كبيرة	*0.83	*(0.89-0.86)	ممتاز	0.97	0.92-0.91
21	كبيرة	*0.81	*(0.88-0.86)	ممتاز	0.98	0.98-0.93

* George & Mallery (2021)

* قيمته المحسوبة أكبر من قيمته الحرجة (0.39606973) عند (23) درجة حرية ($\alpha=0.05$)

تصحيح مقياس التشارك المعرفي والمهارات الناعمة لدى معلمات مدارس التعليم العام

يتكون مقياس التشارك المعرفي والمهارات الناعمة من 15 فقرة لمحور التشارك المعرفي و 21 فقرة لمحور المهارات الناعمة، ويُجاب عنها بتدرج ليكرت من 5 درجات. تتراوح الدرجات الخام للمحورين بين 15-75 للتشارك المعرفي و 21-105 للمهارات الناعمة. كلما ارتفعت الدرجة الخام، كان ذلك مؤشراً على ازدياد سمات التشارك المعرفي والمهارات الناعمة لدى المعلمات. ولأغراض تقييم ممارسة التشارك المعرفي والمهارات الناعمة وأبعاده/ومهاراتها وفقرات الأبعاد/المهارات لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرات؛ تم تبني النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي (Relative Scaling) بغرض تصنيف الأوساط الحسابية لاستجابات المديرات على ممارسة معلمات مدارس التعليم العام لهما ولأبعاده/ومهاراتها وفقرات الأبعاد/المهارات إلى ثلاثة مستويات على النحو الآتي (Doran, 1980): مرتفع الذي يُعطى للحاصلين على أوساط حسابية أكبر من (3.66)، أو متوسط الذي يُعطى للحاصلين على أوساط حسابية تتراوح بين (2.34-3.66)، أو منخفض الذي يُعطى للحاصلين على أوساط حسابية أقل من (2.34). وذلك باستخدام مُعادلة طول الفئة لتدرج ليكرت ذي الفئات الخمس التي تنص على:

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{(1-5)}{3} = \frac{(\text{التدرج الأعلى} - \text{التدرج الأدنى})}{\text{عدد أحكام مناقشة النتائج}} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد أحكام مناقشة النتائج}} = \text{طول الفئة}$$

إجراءات البحث

لتحقيق أهداف البحث؛ تم اتباع الخطوات الآتية:

1. توزيع رابط استبانة أداة البحث في صورته النهائية إلكترونياً على الإيميلات الرسمية لأفراد عينة البحث.

2. وضع ورقة غلاف في رابط استبانة أداة البحث، تشرح هدف البحث لأفراد عينة البحث، والطلاب منهم في أثناء إجابتهن عن فقرات محوري المقياس؛ أن تكون كما يرونها مُعبَّرَةً عن وجهة نظرهنَّ بكل صدق وموضوعية، وإحاطتهنَّ بأنَّ إجابتهنَّ لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

متغيرات البحث

اشتملت البحث على المتغيرات الآتية:

أ. المتغيرات المُنتَبَّهَة؛ وهي:

1. التَّشَارُكُ المعرفي لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة.
2. أبعاد التَّشَارُكُ المعرفي (الفردية، والمنظمية، والتكنولوجية) لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة.

ب. المتغيرات المتنبأ بها؛ وهي:

1. المهارات النَّاعِمَة لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة.
2. مهارات المهارات النَّاعِمَة (الاتصال والتَّوَأُصُل، والعمل ضمن فريق، والتَّفَكِيرُ النَّاقِدُ) كُلاً على جِدَّةٍ لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة.

المعالجات الإحصائية

تمت المعالجات الإحصائية لبيانات البحث باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V29)، وذلك على النحو الآتي:

1. للإجابة عن سُؤالي البحث الأوَّل والثَّانِي؛ تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لِكُلِّ من المحورين الثاني والثالث الخاصين بالتشارك المعرفي والمهارات النَّاعِمَة وأبعاده/ومهارتها وفقرات أبعاده/مهاراتها لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرات؛ مع مراعاة ترتيب أبعاد/مهارات المحورين وفقراتهما تنازلياً وَفَقاً لقيم الأوساط الحسابية المحسوبة الخاصة بها.

2. للإجابة عن سُؤال البحث الثَّالِث؛ تمَّ حساب إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط باستخدام الطريقة القسرية (Enter Method) في إدخال المتنبئ [التَّشَارُكُ المعرفي (S₁)] إلى النموذج التنبؤي للمُتنبأ به [المهارات النَّاعِمَة (S₂)] لدى مُعَلِّمات مدارس التَّعليم العام. تمَّ حساب إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد باستخدام الطريقة الهرمية القسرية (Hierarchical Enter Method) في إدخال كُلاً من المتنبئات [أبعاد التَّشَارُكُ المعرفي {الفردية (S₁₁)، والمنظمية (S₁₂)، والتكنولوجية (S₁₃)}] إلى النماذج التنبؤية للمُتنبأ بها [المهارات النَّاعِمَة (S₂)، ثمَّ مهارات المهارات النَّاعِمَة {الاتصال والتَّوَأُصُل (S₂₁)، العمل ضمن فريق (S₂₂)، التَّفَكِيرُ النَّاقِدُ (S₂₃)}] لَدَيْهِنَّ. وتصنيف درجة الإسهام (الأثار

المشتركة والأثار النسبية) للمتبنات وفقاً للمعيار [أقل من 4%]؛ صغير الأثر جداً، أو بين 4%-24.99%؛ صغير الأثر، أو بين 25%-63.99%؛ متوسط الأثر، أو 64% فأكثر؛ كبير الأثر] في تعزيز المهارات النَّاعمة ومهاراتها لَدَيْهِنَّ (Ferguson, 2016).

نتائج البحث ومناقشتها

تالياً عرضُ لنتائج أسئلة البحث حسب تسلسل ورودها في مُقدِّمة البحث:
أولاً. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما مستوى ممارسة التَّشَارِكِ المعرفي لدى معلّمت مدارس التَّعليم العام من وجهة نظر المديرات؟"

للإجابة عن سؤال البحث الأول، تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للتَّشَارِكِ المعرفي وأبعاده (الفردية، والمنظمية، والتكنولوجية) لدى معلّمت مدارس التَّعليم العام من وجهة نظر المديرات، كما هو مُبيَّن في جدول (2).

جدول (2)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للتَّشَارِكِ المعرفي وأبعاده لدى معلّمت مدارس التَّعليم العام.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			التَّشَارِكِ المعرفي وأبعاده وأرقامها	
	مستواه	رتبته	قيمه	المعرفي	أبعاده وأرقامها
0.83	متوسط	1	3.44	1	الفردية
0.93	متوسط	2	3.43	2	المنظمية
0.91	متوسط	3	3.34	3	التكنولوجية
0.85	متوسط		3.40		الكُلِّي للمحور الثَّاني

يلاحظ من جدول (2) مجيء التَّشَارِكِ المعرفي لدى معلّمت مدارس التَّعليم العام ضمن مستوى ممارسة متوسط من وجهة نظر المديرات. ويمكن تفسير هذه النتيجة بتفاوت مستوى المعرفة بين المعلّمت مما يؤدي الى متوسط عام في التَّشَارِكِ المعرفي، وقد تكون برامج التطوير والتدريب لا تعزز التَّشَارِكِ المعرفي وأيضاً يمكن أن تكون هناك بعض العوامل التي لا تشجع على التَّشَارِكِ المعرفي كقلة الوقت المخصص للتعاون بين المعلّمت أو عدم وجود حوافز لذلك. وأيضاً يمكن أن يكون ذلك بسبب عدم وجود استراتيجية واضحة لتطوير التَّشَارِكِ المعرفي في المدارس، وانتفتت هذه النتيجة مع دراسة عمار (2017) ودراسة الباوي (2019) واختلفت مع دراسة عبداللطيف (2021).
ويلاحظ من جدول (2) مجيء أبعاد التَّشَارِكِ المعرفي (الفردية، والمنظمية، والتكنولوجية) لدى معلّمت مدارس التَّعليم العام وفقاً للترتيب الآتي:

أ) بُعْدُ التَّشَارِكِ المعرفي الفردي في المرتبة الأولى ضمن مستوى متوسط. وللتمكن من تفسير هذه



النتيجة؛ تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراته؛ للبتّ بمستواها، كما هو مُبيّن في جدول (3).

جدول (3)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التّشّارك المعرفي الفردي لدى معلّّمت مدارس التّعليم العام.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			الفردي	المعرفي	فقرات التّشّارك وأرقامها
	مستواه	رتبته	قيّمته			
المعلّّمت:						
0.97	مرتفع	1	3.90	4		يدعم التّشّارك المعرفي خبرتهن ويطورها
0.87	متوسط	2	3.43	1		يدركن أهمية تبادل المعلومات وتشاركتها
0.90	متوسط	3	3.31	2		يتبنّين سلوكيات التّشّارك المعرفي لزيادة التّعلم
1.04	متوسط	4	3.30	5		يوظفن التّشّارك المعرفي لتحقيق التّطور والتّقدم التّعليمي
0.92	متوسط	5	3.26	3		يتقنّ مهارات نقل المعرفة وتبادلها

يلاحظ من جدول (3) أن البعد الفردي في المرتبة الأولى ضمن مستوى متوسط. ويمكن تفسير هذه النتيجة بسبب تركيز المعلّّمت على تطوير معرفتهن الفردية، كما يلاحظ مجيء الفقرة (ذات الرقم: 4) ضمن مستوى مرتفع وهذا دليل على تأكيد المعلّّمت لأهمية التّشّارك المعرفي ودوره في دعم الخبرات، ومجيء الفقرات (ذوات الأرقام: 1، 2، 5، ثمّ 3) ضمن مستوى متوسط قد يكون ذلك بسبب ثقافة فردية سائدة أو لنقص في الحوافز التي تشجع على التّشّارك المعرفي مع الآخرين.

ب) بُعد التّشّارك المعرفي المُنظّم في المرتبة التّانية ضمن مستوى متوسط. وللتمكن من تفسير هذه النتيجة؛ تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراته؛ للبتّ بمستواها، كما هو مُبيّن في جدول (4).

جدول (4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التشارك المعرفي المنظمي لدى معلمات مدارس التعليم العام.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			فقرات التشارك المعرفي المنظمي وأرقامها	المعلومات:
	قيمه	رتبته	مستواه		
1.18	متوسط	1	3.66	10	يحرصن على حضور الدورات التدريبية لاكتساب معارف جديدة ومشاركتها
1.09	متوسط	2	3.52	9	يحرصن على حضور الاجتماعات التطويرية داخل المدرسة وخارجها
0.94	متوسط	3	3.40	7	يتبادلن الأفكار والخبرات البناءة فيما بينهن
1.07	متوسط	4	3.37	8	يستخدمن الوسائل الحديثة لتنمية المعارف
0.99	متوسط	5	3.19	6	ينشرن ثقافة التشارك المعرفي فيما بينهن

يلاحظ من جدول (4) مجيء البعد المنظمي في المرتبة الثانية ضمن مستوى متوسط ويمكن تفسير هذه النتيجة بعدم وجود وحدات إدارية تدعم عمليات التشارك المعرفي في المدارس، ويمكن أن يكون ذلك بسبب ضغط العمل والانشغال بالمواد التعليمية وعمليات التدريس. لذلك يلاحظ مجيء جميع الفقرات ضمن مستوى متوسط

ج) بُعد التشارك المعرفي التكنولوجي في المرتبة الثالثة ضمن مستوى متوسط. وللتمكن من تفسير هذه النتيجة؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراته؛ للبت بمستواها، كما هو مبين في جدول (5).

جدول (5)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التشارك المعرفي التكنولوجي لدى معلمات مدارس التعليم العام.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			التكنولوجي	المعرفي	فقرات التشارك المعرفي وأرقامها	المعلومات:
	قيمه	رتبته	مستواه				
1.00	متوسط	1	3.42	14			يوظفن التعليم الإلكتروني لمشاركة المعلومات مع الطالبات
1.10	متوسط	2	3.40	11			يستخدمن التسهيلات التكنولوجية لتشارك المعرفة فيما بينهن
1.10	متوسط	3	3.39	13			يوظفن التكنولوجيا لدعم عمليات تبادل المعرفة
0.97	متوسط	4	3.30	15			يستخدمن المنصات الإلكترونية لتشارك المعرفة
1.03	متوسط	5	3.20	12			يستخدمن قواعد المعلومات للاطلاع على الأبحاث الحديثة ومشاركتها فيما بينهن

يلاحظ من جدول (5) مجيء البعد التكنولوجي في المرتبة الثالثة ضمن مستوى متوسط ويمكن تفسير ذلك بأن البنية التحتية للمدارس قد تحتوي على بعض المشكلات أو يمكن أن يكون ذلك بسبب ضعف مهارات استخدام التكنولوجيا لدعم التشارك المعرفي. ويمكن أن يكون ذلك



بسبب عدم وجود منصات خاصة بالتشارك المعرفي وعدم تشجيع المعلمات على التعاون وتبادل المعارف فيما بينهن باستخدام هذه المنصات لذلك يلاحظ مجيء جميع الفقرات الثنائي: "ما مستوى ممارسة المهارات الناعمة لدى معلمات مدارس التعليم العام من وجهة نظر المديرات؟"

للإجابة عن سؤال البحث الثاني، تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمهارات الناعمة ومهاراتها (الاتصال والتواصل، والعمل ضمن فريق، والتفكير الناقد) لدى معلمات مدارس التعليم العام من وجهة نظر المديرات، كما هو مبين في جدول (6).

جدول (6)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمهارات الناعمة ومهاراتها لدى معلمات مدارس التعليم العام.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			المهارات الناعمة ومهاراتها وأرقامها
	مستواه	رتبته	قيمه	
0.71	مرتفع	1	3.71	1 الاتصال والتواصل
0.87	متوسط	2	3.44	3 التفكير الناقد
0.94	متوسط	3	3.32	2 العمل ضمن فريق
0.80	متوسط		3.49	الكلي للمحور الثابت

يلاحظ من جدول (6) مجيء المهارات الناعمة لدى معلمات مدارس التعليم العام ضمن مستوى ممارسة متوسط من وجهة نظر المديرات. وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى التفاوت الكبير بين شخصيات المعلمات وخبراتهم وخلفياتهن فكيفية التعبير عن الأفكار وكيفية الاستماع للأخرين وطرق مواجهة المشكلات ووضع الحلول تختلف بينهن مما يؤدي الى تفاوت مستوى المهارات الناعمة لديهن. وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة الجريدة (2018) وناصر الدين (2021) واختلفت مع دراسة ميرو (2017) والجعبري (2020) والمصري (2020).

ويلاحظ من جدول (6) مجيء مهارات المهارات الناعمة (الاتصال والتواصل، والعمل ضمن فريق، والتفكير الناقد) لدى معلمات مدارس التعليم العام وفقاً للترتيب الآتي:
أ) مهارة الاتصال والتواصل في المرتبة الأولى ضمن مستوى مرتفع. وللتمكن من تفسير هذه النتيجة؛ تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراتها؛ للبتّ بمستواها، كما هو مبين في جدول (7).

جدول (7) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مهارة الاتصال والتواصل لدى معلمات مدارس التعليم العام.

فقرات	الوسط الحسابي	الانحراف
-------	---------------	----------

مهارة وأرقامها	الاتصال	والتواصل	قيّمته	رتبته	مستواه	المعياري
المعلومات:						
يحترمن الرأي والرأي الآخر	2	3.94	1	مرتفع	0.75	
ينصتن بعناية عند التحدث مع الآخرين	4	3.86	2	مرتفع	0.74	
يتقن التواصل مع الإدارة والمعلمات وأولياء الأمور	1	3.80	3	مرتفع	0.81	
يستخدمن لغة الجسد عند التحدث مع الآخرين	5	3.68	4	مرتفع	0.80	
يستخدمن الوسائل الالكترونية للتواصل مع الآخرين	7	3.59	5	متوسط	0.93	
يعرضن أفكارهن بوضوح	3	3.54	6.5	متوسط	0.90	
يستخدمن طرق مختلفة لإيصال المعلومات والأفكار	6	3.54	6.5	متوسط	0.87	

يلاحظ من جدول (7) مجيء مهارة الاتصال والتواصل في المرتبة الأولى ضمن مستوى مرتفع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأهمية هذه العملية للتواصل والاتصال اليومي يعدان أساسيان في البيئة التعليمية، حيث يتعين على المعلمات التواصل بشكل مستمر مع الطلاب والمعلمات والإدارة وأولياء الأمور. كما يلاحظ مجيء الفقرات (ذوات الأرقام: 2، 4، 1، ثم 5) ضمن مستوى مرتفع، ويمكن تفسير ذلك بإدراك المعلمات واتقانهن لهذه المهارة كونها من المهارات الأساسية في العمل المدرسي، ومجيء الفقرات (ذوات الأرقام: 7، 3، ثم 6) ضمن مستوى متوسط يمكن أن يكون بسبب اختلاف طرق استخدام هذه المهارة وعدم تفضيل بعض المعلمات على تفعيل التكنولوجيا لدعم هذه العملية والاكتفاء بالطرق التقليدية.

ب) مهارة التفكير الناقد في المرتبة الثانية ضمن مستوى متوسط. وللتمكن من تفسير هذه النتيجة؛ تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراتها؛ للبتّ بمستواها، كما هو مبين في جدول (8).

جدول (8) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مهارة التفكير الناقد لدى معلمات مدارس التعليم العام.

مهارات وأرقامها	التفكير	الناقد	الوسط الحسابي		الانحراف المعياري
			قيّمته	رتبته	
المعلومات:					
يتحرّين الموضوعية عند إصدار الأحكام	19	3.57	1	متوسط	0.79
يضعن حلول منطقية للمشكلات التي تواجههن	15	3.49	2	متوسط	0.91
يبتكرن أفكار جديدة لدعم التعلم والتعليم	20	3.46	3	متوسط	0.99
يطبقن المعرفة الجديدة المكتسبة في عمليات التدريس	17	3.44	4	متوسط	0.91
متفتحات نحو الآراء المتباينة	18	3.43	5	متوسط	1.04
يمتلكن مهارة جمع المعلومات وتحليلها والاستفادة منها	21	3.40	6	متوسط	1.00
يوظفن مهارات التفكير العليا عند حل المشكلات	16	3.34	7	متوسط	0.99

يلاحظ من جدول (8) مجيء مهارة التفكير الناقد في المرتبة الثانية ضمن مستوى متوسط. ويمكن تفسير ذلك بأن مهارة التفكير الناقد تعد من مهارات التفكير العليا والتوجه الان نحو تعزيز هذه المهارة الى أنه يمكن ان هناك بعض التحديات التي تواجه تطبيقها بفاعلية مثل ضغط المناهج الدراسية واستخدام أساليب التدريس التقليدية. لذلك يلاحظ مجيء جميع الفقرات ضمن مستوى متوسط.

ج) مهارة العمل ضمن فريق في المرتبة الثالثة ضمن مستوى متوسط. وللتمكن من تفسير هذه النتيجة؛ تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراتها؛ للبتّ بمستواها، كما هو مبين في جدول (9).

جدول (9)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مهارة العمل ضمن فريق لدى معلّمت مدارس التعليم العام.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		فقرات مهارة العمل ضمن فريق وأرقامها		المعلّمت:
	مستواه	رتبته	قيمته	الانحراف المعياري	
1.05	متوسط	1.5	3.38	8	يفضّل العمل ضمن فريق
0.89	متوسط	1.5	3.38	14	يحرص على تحقيق أهداف فريق العمل
1.09	متوسط	3.5	3.32	9	يتواصل مع أعضاء الفريق بفاعلية
1.03	متوسط	3.5	3.32	10	يشارك بالأنشطة الجماعية داخل المدرسة
1.05	متوسط	5	3.29	12	يتحمل مسؤولية القرارات المتخذة ضمن فرق العمل
0.95	متوسط	6	3.28	13	يحرص على الانضمام لفرق العمل داخل المدرسة
1.01	متوسط	7	3.24	11	يتعاون مع أعضاء الفريق لإنجاز المهام

يلاحظ من جدول (9) مجيء مهارة العمل ضمن فريق في المرتبة الثالثة ضمن مستوى متوسط ويمكن تفسير هذه النتيجة بسبب محدودية فرص التعاون مما يجعل هذه المهارة أقل تطور بشكل نسبي أو بسبب اختلاف الخلفيات لدى المعلّمت تجاه العمل الجماعي ولذلك يلاحظ مجيء جميع الفقرات ضمن مستوى متوسط.

ثالثاً. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: "ما قدرة التّشّارك المعرفي في تعزيز المهارات النّاعمة لدى معلّمت مدارس التعليم العام؟"

للإجابة عن سؤال البحث الثالث؛ تمّت تجزئة نتائج نماذجها إلى ثلاثة أجزاء رئيسية؛ هي: الجزء الأول. نتائج العموم المتنبئ بالعموم؛ للكشف عن درجة إسهام التّشّارك المعرفي في تعزيز المهارات النّاعمة لدى معلّمت مدارس التعليم العام

تمّ استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط في إدخال المتنبئ الوحيد [التّشّارك المعرفي (S_1)] إلى النموذج التنبؤي للمتنبأ به [المهارات النّاعمة (S_2)] لدى معلّمت مدارس التعليم العام وفق الطّريقة القسرية (Enter Method) حسب حجم القيمة المطلقة المحسوبة لمعامل بيرسون (Pearson) لارتباط المتنبئ بالمتنبأ به؛ حيث يتزامن مع الأمر سالف الذّكر، حساب قيمة اختبار (t) لمعامل الارتباط القائم على نسبة معامل انحداره اللامعاري إلى خطئه المعياري، ومعامل انحداره المعياري، والأثر النسبي/المشترك الخاص به، كما هو مبين في جدول (10).

جدول (10)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للمتنبئ (التشازك المعرفي) بالمتنبأ به (المهارات النَّاعمة) لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العام.

المتنبأ به [المهارات النَّاعمة (S ₂)]				المتنبئ ورمزه
معامل الانحدار		الأثر (ر ²) المُشترك (النَّسبي)	معاملات الارتباط بيرسون (المتَّعدِّد)	
المعياري (β)	t			اللامعياري (B) قيمه خطوه المعياري
	*4.74	0.08	0.37	ثابت الانحدار (a)
0.96	*40.89	0.02	0.92	التشازك المعرفي (S ₁)
$\hat{y}_{S_2} = 0.37 + 0.92S_1$				
$Z_{\hat{y}_{S_2}} = 0.96Z_{S_1}$				
				* دال إحصائياً (α=0.05)

يُتَّضح من جدول (10) دخول التشازك المعرفي (S₁) إلى نموذج الانحدار الخطي البسيط لامتلاكه بشكل حصري أكبر قيمة مُطلقة محسوبة لمعامل ارتباط بيرسون، بأثر نسبي كبير مقداره (92.68%) من الأثر المشترك البالغة قيمته (92.68%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام كبيرة الأثر مقدارها (100%) من التباين المفسر الكلي؛ حيث كلما زاد التشازك المعرفي (S₁) بمقدار وَحْدَةٍ معيارية واحدة/انحراف معياري واحد فإنَّ المهارات النَّاعمة (S₂) تزداد بمقدار (0.96) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري بدلالة إحصائية (α=0.05) لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العام.

الجزء الثاني. نتائج الخصوص المتنبئ بالعموم؛ للكشف عن درجة إسهام أبعاد التشازك المعرفي في تعزيز المهارات النَّاعمة لدى مُعلِّمات التَّعليم العام

تمَّ استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد في إدخال المتنبئات [أبعاد التشازك المعرفي {التشازك المعرفي الفردي (S₁₁)، والتشازك المعرفي المُنظَّم (S₁₂)، والتشازك المعرفي التكنولوجي (S₁₃)] إلى النموذج التنبؤي للمتنبأ به [المهارات النَّاعمة (S₂)] لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العام وفق الطريقة الهرمية القسرية (Hierarchical Enter Method) حسب حجم القيمة المطلقة المحسوبة لمعامل ارتباط المتنبئ بالمتنبأ به، على النحو الآتي: المتنبئ الأول الذي يمتلك أكبر قيمة مطلقة محسوبة لمعامل ارتباطه بيرسون بالمتنبأ به (في حالة المتنبئ الأول؛ يكون تحليل الانحدار بسيطاً)، ثمَّ المتنبئ الذي تكون القيمة المطلقة المحسوبة لمعامل ارتباطه شبه الجزئي (-Semi partial) بالمتنبأ به أصغر مما هي عليه في المتنبئ السابق وأكبر مما هي عليه في المتنبئات اللاحقة وصولاً إلى المتنبئ الأخير ذي القيمة المطلقة المحسوبة لأصغر معامل ارتباط شبه الجزئي بالمتنبأ به؛ حيث يتزامن مع إدخال كلِّ متنبئٍ منها، حساب الأثر النسبي الخاص به، والأثر المشترك

له مع المتنبئات التي سبقته، ونسبة معامل انحداره اللامعاري إلى خطئه المعياري مُمتلئة بقيمة اختبار (t) للعينة الواحدة، ومعامل انحداره المعياري، كما هو مُبين في جدول (11).

جدول (11) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتنبئات (أبعاد التشارك المعرفي) بالمتنبأ به (المهارات النَّاعمة) لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العام.

المُعْتَبَرُ ورمزه	المتنبأ به [المهارات النَّاعمة (S ₂)]									
	معامل الانحدار				الأثر (R ²)		معاملات الارتباط			
	المعاري (β)	t	اللامعاري		المُشْتَرَك	النِّسْبِي	المُنْعَدَد	شبه الجزئي		بيرسون
خطؤه المعاري			قيمه (B)	رتبته				قيمه		
ثابت الانحدار (a)		*4.20	0.08	0.33						
الفردِي (S ₁₁)	0.41	*8.46	0.05	0.40	0.8536	0.8536	0.92	1	0.19	0.93
الْمُنْظَمِي (S ₁₂)	0.39	*7.04	0.05	0.34	0.0676	0.9212	0.96	2	0.16	0.89
التِّكْنُولُوجِي (S ₁₃)	0.21	*4.49	0.04	0.19	0.0106	0.9318	0.97	3	0.10	0.92
$\hat{y}_{S_2} = 0.33 + 0.40S_{11} + 0.34S_{12} + 0.19S_{13}$										
$Z_{\hat{y}_{S_2}} = 0.41z_{S_{11}} + 0.39z_{S_{12}} + 0.21z_{S_{13}}$										
* دال إحصائيًا (α=0.05)										

يُنْضِح من جدول (11) الآتي:

أ) دخول بُعد التَّشَارِكِ المعرفي الفردِي (S₁₁) إلى نموذج الانحدار الخطي البسيط لامتلاكه بشكل حصري أكبر قيمة مُطلقة محسوبة لمعامل ارتباط بيرسون، بأثر نسبي كبير مقداره (85.36%) من الأثر المُشْتَرَكِ البالغة قيمته (93.18%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام كبير الأثر مقداره (91.61%) من التباين المُفسَّر الكُلِّي؛ حيث كلما زاد بعد التَّشَارِكِ المعرفي الفردِي (S₁₁) بمقدار وَحْدَةٍ معيارية واحدة/انحراف معياري واحد فإنَّ المهارات النَّاعمة (S₂) تزداد بمقدار (0.41) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري بدلالة إحصائية (α=0.05) لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العام.

ب) دخول بُعد التَّشَارِكِ المعرفي الْمُنْظَمِي (S₁₂) إلى نموذج الانحدار المتعدد لامتلاكه قيمة مُطلقة محسوبة لمعامل ارتباط شبه جزئي أصغر مما هي عليه في المتنبئ السابق وأكبر مما هي عليه في المتنبئ اللاحق، بأثر نسبي صغير مقداره (6.76%) من الأثر المُشْتَرَكِ البالغة قيمته (93.18%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام صغير الأثر مقداره (7.25%) من التباين المُفسَّر الكُلِّي؛ حيث كلما زاد بعد التَّشَارِكِ المعرفي الْمُنْظَمِي (S₁₂) بمقدار وَحْدَةٍ معيارية واحدة/انحراف معياري واحد فإنَّ المهارات النَّاعمة (S₂) تزداد بمقدار (0.39) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري بدلالة إحصائية (α=0.05) لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العام.

ح) دخول بُعد التّشّارك المعرفي التّكنولوجي (S_{13}) إلى نموذج الانحدار المتعدد لامتلاكه قيمة مطلقة محسوبة لمعامل ارتباط شبه جزئي أصغر مما هي عليه في المتنبئ السابق، بأثر نسبي صغير جداً مقداره (1.06%) من الأثر المشترك البالغة قيمته (93.18%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام صغير الأثر جداً مقداره (1.14%) من التباين المُفسّر الكلي؛ حيث كلما زاد بُعد التّشّارك المعرفي التّكنولوجي (S_{13}) بمقدار وَحْدَة معيارية واحدة/انحراف معياري واحد فإنّ المهارات النَّاعمة (S_2) تزداد بمقدار (0.21) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري بدلالة إحصائية $(\alpha=0.05)$ لدى مُعلّّمت مدارس التّعليم العامّ.

الجزء الثالث. نتائج الخصوص المتنبئ بالخصوص؛ للكشف عن درجة إسهام أبعاد التّشّارك المعرفي في تعزيز مهارات المهارات النَّاعمة لدى مُعلّّمت التعليم العام

تمّ استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد في إدخال المتنبئات [أبعاد التّشّارك المعرفي {التّشّارك المعرفي الفردي (S_{11})، والتّشّارك المعرفي المُنظّم (S_{12})، والتّشّارك المعرفي التّكنولوجي (S_{13})} إلى النّماذج التنبؤية للمتنبأ بها [مهارات المهارات النَّاعمة {الاتصال والتّواصل (S_{21})، والعمل ضمن فريق (S_{22})، والتّفكير النّاقّد (S_{23})} كلاً على حدة لدى مُعلّّمت مدارس التّعليم العامّ وفق الطريقة الهرميّة القسريّة حسب حجم القيمة المطلقة المحسوبة لمعامل ارتباط المتنبئ بالمتنبأ به، على النحو الآتي: المتنبئ الأوّل الذي يمتلك أكبر قيمة مطلقة محسوبة لمعامل ارتباطه بيرسون بالمتنبأ به (في حالة المتنبئ الأوّل؛ يكون تحليل الانحدار بسيطاً)، ثمّ المتنبئ الذي تكون القيمة المطلقة المحسوبة لمعامل ارتباطه شبه الجزئي بالمتنبأ به أصغر مما هي عليه في المتنبئ السابق وأكبر مما هي عليه في المتنبئات اللاحقة وصولاً إلى المتنبئ الأخير ذي القيمة المطلقة المحسوبة لأصغر معامل ارتباط شبه الجزئي بالمتنبأ به؛ حيث يتزامن مع إدخال كلّ متنبئ منها، حساب الأثر النسبي الخاص به، والأثر المشترك له مع المتنبئات التي سبقته، ونسبة معامل انحداره اللامعاري إلى خطئه المعياري مُمثّلة بقيمة اختبار (t) للعينة الواحدة، ومعامل انحداره المعياري، كما هو مُبيّن في جدول (12).



جدول (12)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتنبئات (أبعاد التشارك المعرفي) بالمتنبأ بها (مهارات المهارات الناعمة) كلاً على حدة لدى مُعلِّمات مدارس التعلِيم العام.

المُعَياري (β)	معامل الانحدار		الأثر (R ²)		معاملات الارتباط			المُتنبئ ⁺ ورمزه
	t	اللامعَياري	المُتَعَدِّد	المُشْتَرَك	شبه الجزئي	بيرسون	قيمة رتبته	
	خطوه المعَياري	قيمه (B)	النسبي	المُشْتَرَك	قيمة	بيرسون	رتبته	
+ المُتنبأ به [الاتصال والتواصل (S ₂₁)]								
								ثابت الانحدار (a)
0.45	*9.18	0.13	1.22	0.7168	0.7168	0.85	1	0.19
0.36	*4.28	0.08	0.34	0.0352	0.7520	0.87	2	0.17
0.10	*3.89	0.08	0.31	0.0022	0.7542	0.87	3	0.05
$\hat{y}_{S_{21}} = 1.22 + 0.34S_{12} + 0.31S_{11} + 0.08S_{13}$ $Z_{\hat{y}_{S_{21}}} = 0.45z_{S_{12}} + 0.36z_{S_{11}} + 0.10z_{S_{13}}$								
+ المُتنبأ به [العمل ضمن فريق (S ₂₂)]								
								ثابت الانحدار (a)
0.37	*3.34-	0.10	0.33-	0.8301	0.8301	0.91	1	0.18
0.36	*7.28	0.06	0.42	0.0790	0.9091	0.95	2	0.17
0.28	*7.04	0.05	0.37	0.0133	0.9224	0.96	3	0.12
$\hat{y}_{S_{22}} = -0.33 + 0.42S_{11} + 0.37S_{13} + 0.28S_{12}$ $Z_{\hat{y}_{S_{22}}} = 0.37z_{S_{11}} + 0.36z_{S_{13}} + 0.28z_{S_{12}}$								
+ المُتنبأ به [التفكير الناقد (S ₂₃)]								
								ثابت الانحدار (a)
0.44	1.00	0.11	0.11	0.8274	0.8274	0.91	1	0.21
0.42	*7.25	0.06	0.46	0.0607	0.8881	0.94	2	0.17
0.13	*5.97	0.07	0.39	0.0039	0.8920	0.94	3	0.06
$\hat{y}_{S_{23}} = 0.11 + 0.46S_{11} + 0.39S_{12} + 0.12S_{13}$ $Z_{\hat{y}_{S_{23}}} = 0.44z_{S_{11}} + 0.42z_{S_{12}} + 0.13z_{S_{13}}$								

* دال إحصائيًا (α=0.05)

يُتَضَح من جدول (12) الآتي:

(أ) نتائج درجة إسهام أبعاد التشارك المعرفي في تعزيز مهارة المهارات الناعمة [الاتصال والتواصل (S₂₁)] لدى مُعلِّمات التعلِيم العام:

(1) دخول بُعد التشارك المعرفي المُنظَّمي (S₁₂) إلى نموذج الانحدار الخطي البسيط لامتلاكه بشكل حصري أكبر قيمة مُطلقة محسوبة لمعامل ارتباط بيرسون، بأثر نسبي كبير مقداره (71.68%) من الأثر المُشْتَرَك البالغة قيمته (75.42%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام كبير الأثر مقداره (95.04%) من التباين المُفسَّر الكلي؛ حيث كلما زاد بعد التشارك المعرفي المُنظَّمي (S₁₂) بمقدار وَحْدَةٍ معيارية واحدة/انحراف معياري واحد فإنَّ مهارة المهارات الناعمة [الاتصال والتواصل (S₂₁)] تزداد بمقدار (0.45) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري بدلالة إحصائيَّة (α=0.05) لدى مُعلِّمات مدارس التعلِيم العام.

(2) دخول بُعد التّشّارك المعرفي الفردي (S_{11}) إلى نموذج الانحدار المتعدد لامتلاكه قيمة مُطلقة محسوبة لمعامل ارتباط شبه جزئي أصغر مما هي عليه في المتنبئ السابق وأكبر مما هي عليه في المتنبئ اللاحق، بأثر نسبي صغير جدًا مقداره (3.52%) من الأثر المُشترك البالغة قيمته (75.42%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام صغير الأثر مقداره (4.67%) من التباين المُفسّر الكليّ؛ حيث كلما زاد بُعد التّشّارك المعرفي الفردي (S_{11}) بمقدار وَحْدَة معيارية واحدة/انحراف معياري واحد فإنّ مهارة المهارات النَّاعمة [الاتّصال والتّواصل (S_{21})] تزداد بمقدار (0.36) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري بدلالة إحصائيّة ($\alpha=0.05$) لدى مُعلّّمت مدارس التّعليم العامّ.

(3) دخول بُعد التّشّارك المعرفي التّكنولوجي (S_{13}) إلى نموذج الانحدار المتعدد لامتلاكه قيمة مُطلقة محسوبة لمعامل ارتباط شبه جزئي أصغر مما هي عليه في المتنبئ السابق، بأثر نسبي صغير جدًا مقداره (0.22%) من الأثر المُشترك البالغة قيمته (75.42%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام صغير الأثر جدًا مقداره (0.29%) من التباين المُفسّر الكليّ؛ حيث كلما زاد بُعد التّشّارك المعرفي التّكنولوجي (S_{13}) بمقدار وَحْدَة معيارية واحدة/انحراف معياري واحد فإنّ مهارة المهارات النَّاعمة [الاتّصال والتّواصل (S_{21})] تزداد بمقدار (0.10) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري دون دلالة إحصائيّة ($\alpha=0.05$) لدى مُعلّّمت مدارس التّعليم العامّ.

(ب) نتائج درجة إسهام أبعاد التّشّارك المعرفي في تعزيز مهارة المهارات النَّاعمة [العمل ضمن فريق (S_{22})] لدى مُعلّّمت التّعليم العامّ:

(1) دخول بُعد التّشّارك المعرفي الفردي (S_{11}) إلى نموذج الانحدار الخطي البسيط لامتلاكه بشكل حصري أكبر قيمة مُطلقة محسوبة لمعامل ارتباط بيرسون، بأثر نسبي كبير مقداره (83.01%) من الأثر المُشترك البالغة قيمته (92.24%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام كبير الأثر مقداره (89.99%) من التباين المُفسّر الكليّ؛ حيث كلما زاد بُعد التّشّارك المعرفي الفردي (S_{11}) بمقدار وَحْدَة معيارية واحدة/انحراف معياري واحد فإنّ مهارة المهارات النَّاعمة [العمل ضمن فريق (S_{22})] تزداد بمقدار (0.37) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري بدلالة إحصائيّة ($\alpha=0.05$) لدى مُعلّّمت مدارس التّعليم العامّ.

(2) دخول بُعد التّشّارك المعرفي التّكنولوجي (S_{13}) إلى نموذج الانحدار المتعدد لامتلاكه قيمة مُطلقة محسوبة لمعامل ارتباط شبه جزئي أصغر مما هي عليه في المتنبئ السابق وأكبر مما هي عليه

في المتنبئ اللاحق، بأثر نسبي صغير مقداره (7.90%) من الأثر المشترك البالغة قيمته (92.24%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام صغير الأثر مقداره (8.56%) من التباين المُفسَّر الكلي؛ حيث كلما زاد بعد التشارك المعرفي التكنولوجي (S_{13}) بمقدار وَحْدَة معيارية واحدة/انحراف معياري واحد فإنَّ مهارة المهارات النَّاعمة [العمل ضمن فريق (S_{22})] تزداد بمقدار (0.36) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري بدلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العامِّ.

(3) دخول بُعْد التَّشارك المعرفي المُنظَّمي (S_{12}) إلى نموذج الانحدار المتعدد لامتلاكه قيمة مُطلقة محسوبة لمعامل ارتباط شبه جزئي أصغر مما هي عليه في المتنبئ السابق، بأثر نسبي صغير جدًّا مقداره (1.33%) من الأثر المشترك البالغة قيمته (92.24%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام صغير الأثر جدًّا مقداره (1.44%) من التباين المُفسَّر الكلي؛ حيث كلما زاد بُعْد التَّشارك المعرفي المُنظَّمي (S_{12}) بمقدار وَحْدَة معيارية واحدة/انحراف معياري واحد فإنَّ مهارة المهارات النَّاعمة [العمل ضمن فريق (S_{22})] تزداد بمقدار (0.28) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري بدلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العامِّ.

(ج) نتائج درجة إسهام أبعاد التَّشارك المعرفي في تعزيز مهارة المهارات النَّاعمة [التَّفكير النَّاقِد (S_{23})] لدى مُعلِّمات التَّعليم العامِّ:

(1) دخول بُعْد التَّشارك المعرفي الفردي (S_{11}) إلى نموذج الانحدار الخطي البسيط لامتلاكه بشكل حصري أكبر قيمة مُطلقة محسوبة لمعامل ارتباط بيرسون، بأثر نسبي كبير مقداره (82.74%) من الأثر المشترك البالغة قيمته (89.20%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام كبير الأثر مقداره (92.76%) من التباين المُفسَّر الكلي؛ حيث كلما زاد بعد التَّشارك المعرفي الفردي (S_{11}) بمقدار وَحْدَة معيارية واحدة/انحراف معياري واحد فإنَّ مهارة المهارات النَّاعمة [التَّفكير النَّاقِد (S_{23})] تزداد بمقدار (0.44) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري بدلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العامِّ.

(2) دخول بُعْد التَّشارك المعرفي المُنظَّمي (S_{12}) إلى نموذج الانحدار المتعدد لامتلاكه قيمة مُطلقة محسوبة لمعامل ارتباط شبه جزئي أصغر مما هي عليه في المتنبئ السابق وأكبر مما هي عليه في المتنبئ اللاحق، بأثر نسبي صغير مقداره (6.07%) من الأثر المشترك البالغة قيمته (89.20%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام صغير الأثر مقداره (6.80%) من التباين المُفسَّر الكلي؛ حيث كلما زاد بعد التَّشارك المعرفي المُنظَّمي (S_{12}) بمقدار وَحْدَة معيارية

واحدة/انحراف معياري واحد فإنَّ مهارة المهارات النَّاعمة [التَّفكير النَّاقِد (S23)] تزداد بمقدار (0.42) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري بدلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العامِّ.

(3) دخول بُعْد التَّشَارِك المعرفي التِّكْنولوجي (S13) إلى نموذج الانحدار المتعدد لامتلاكه قيمة مُطلقة محسوبة لمعامل ارتباط شبه جزئي أصغر مما هي عليه في المتنبئ السابق، بأثر نسبي صغير جدًّا مقداره (0.39%) من الأثر المُشترك البالغة قيمته (89.20%) للنموذج التنبؤي، بنسبة إسهام صغير الأثر جدًّا مقداره (0.44%) من التباين المُفسَّر الكُلِّي؛ حيث كلما زاد بُعْد التَّشَارِك المعرفي التِّكْنولوجي (S13) بمقدار وَحْدَة معيارية واحدة/انحراف معياري واحد فإنَّ مهارة المهارات النَّاعمة [التَّفكير النَّاقِد (S23)] تزداد بمقدار (0.13) من الوحدة المعيارية/الانحراف المعياري دون دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العامِّ.

ويمكن تفسير مجيء أثر التشارك المعرفي في تعزيز المهارات الناعمة لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة ضمن درجة كبيرة من وجهة نظر المديرات بعدة عوامل: التشارك المعرفي يشجع على التعاون والتفاعل بين المعلمات مما يعزز مهارات التواصل والعمل الجماعي ومن خلال التشارك المعرفي، تتاح فرص لتبادل الخبرات والمعرفة، مما يسهم في تحسين مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات. كما أن التشارك المعرفي يمكن أن يشكل جزءا من التطوير المهني المستمر، مما يساعد المعلمات على تطوير مهارات جديدة مواكبة لمستجدات مجال

ملخص النتائج

1. مستوى التَّشَارِك المعرفي لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العام جاء ضمن مستوى ممارسة متوسط من وجهة نظر المديرات.
2. مستوى المهارات الناعمة لدى مُعلِّمات مدارس التَّعليم العام ضمن مستوى ممارسة متوسط من وجهة نظر المديرات.
3. أن أثر التشارك المعرفي في تعزيز المهارات الناعمة لدى معلمات مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة جاء ضمن درجة كبيرة.

التوصيات

1. أن تعمل الإدارة المدرسية على تقديم فرص للتعلم المستمر للمعلمات من خلال عقد الندوات وورش العمل والدورات التدريبية وتشجيع المعلمات على مشاركة المعلومات والمعارف الجديدة المكتسبة منها.
2. أن تعمل الإدارة المدرسية على تكوين فرق عمل محددة الأهداف والغايات ومتابعتها حيث ان فهم الجميع لأهداف الفريق ومسئولياتهم تجاه تحقيق هذه الأهداف يجعلهم أكثر ميلا لتبادل المعلومات وتحقيق الأهداف.
3. توفير الإدارة المدرسية آليات لتحقيق التعاون بين المعلمات من خلال تشجيع المعلمات على استخدام تقنيات التعلم النشط كالمناقشات والندوات والمشاريع الجماعية وتكوين فرق العمل المتعددة التخصصات من داخل المدرسة وخارجها لتعزيز تبادل المعرفة عبر مختلف مجالات الخبرة.
4. أن تعمل الإدارة المدرسية على تفعيل العوامل التي تساعد على دعم التشارك المعرفي مثل تشجيع المعلمات على تقديم ورش العمل وتشجيع التواصل المفتوح وعمل الدروس النموذجية على مستوى المدارس في المنطقة ومكافئة المعلمات المتميزات في هذا المجال.
5. أن تعمل الإدارات التعليمية على دعم البنى التحتية لأنظمة تقنية المعلومات في المدارس وتوفير مكتبة رقمية تحتوي على قوائم بالمواد التعليمية وتشمل جميع مستجدات الإنتاج العلمي في مجال عمليات التعليم والتدريس والمناهج ومشاركتها والتأكيد على استخدامها.
6. أن تعمل إدارات التعليم على إنشاء منصات الكترونية لمجتمعات التعلم المهنية للتواصل بين المعلمات وتبادل الخبرات والمعارف والتقنيات التدريسية الحديثة.

المراجع

- أبو الخير، هاني. (2023). التشارك المعرفي ودوره في بناء العلاقات بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية "دراسة تحليلية"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية. 17(4) 240-272.
- أبو جزر أماني. (2005). مشروع مقترح لإدارة المعرفة في الجامعات الرسمية الأردنية. (أطروحة دكتوراة غير منشورة). جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- بن عمرة، عادل. دربان، أحمد. (2020). أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة إنجاز القنوات "قنغاز" ببومرداس. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 6(3) 40-57.
- البقور، خير، خلف، محمود. (2016). دور تكنولوجيا المعلومات والتشارك بالمعرفة وأثرهما في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي: دراسة تطبيقية في جامعة الطائف. مجلة العلوم الإدارية. 43(1) 19-41.
- جاسم، أحمد كريم؛ الياسري، وئام وهاب. (2017). تأثير أبعاد التشارك المعرفي في تحقيق الإبداع المنظمي بحث تحليلي في جامعة ذي قار. مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الاقتصاد جامعة ذي قار، العدد 113(1) 64-84.
- جوهر، أقطي. (2014). أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك في المعرفة: دراسة حالة. (رسالة دكتوراة غير منشورة) جامعة بسكة، الجزائر.
- الجرايدة. محمد. (2018). درجة ممارسة مديري المدارس للمهارات الناعمة في ولاية صور بسلطنة عمان، مجلة رابطة التربويين العرب. 12(1) 253-278.

- الجعبري، سحر. (2020). واقع ممارسة مديري المدارس الأساسية الحكومية للقوة الناعمة في مديرية تربية وسط الخليل من وجهة نظر المعلمين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الخليل، فلسطين.
- حرب. محمد خميس. (2021). دور القيادات الأكاديمية في تعزيز ممارسات التشارك المعرفي بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التربوية. جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية. 25(2) 298-205.
- الخروصي. رحمة. (2017). تأثير الدوافع الخارجية في النية السلوكية للأكاديميين بكلية العلوم بجامعة السلطان قابوس نحو التشارك في المعرفة باعتماد نظرية الفعل المبرر. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة عبد الحميد مهري. الجزائر. 48(1) 56-75.
- الدغيم، خالد. يوسف، يوسف. (2015). مهارات التدريس، القاهرة: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- رضوان، بواب. (2014). الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة (اطروحة دكتوراة غير منشورة). جامعة جيجل، الجزائر.
- الزهراني، رحمة علي السعدي (2017). العوامل التنظيمية المؤثرة على سلوك مشاركة المعرفة لدى مشرفات مكاتب التعليم بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة جده. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر 183(2) 561-620.
- سعادة، جودت. (2018). استراتيجيات التدريس المعاصرة، عمان: دار الموهبة للنشر والتوزيع.
- شليبي، نوال. (2014). إطار مقترح لدمج مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج العلوم بالتعليم الأساسي في مصر. المجلة الدولية التربوية المتخصصة: الأردن. 3(10) 1-33.
- الشهري، فوزية بنت ظافر علي. (2017). دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي يدرجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الملك خالد. أبها.
- الشمي، عبد الرحمن. (2009). إدارة المعرفة: الرأس معرفية بديل، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- صالح، رشا مهدي (2020). أثر ممارسات التدوير التنظيمي في تطوير المهارات السلسلة (إدارة الأزمات): دراسة ميدانية، مجلة تكريت للعلوم الإداري والاقتصادية، 16(1) 44-87.
- الطويل، هاني. (2006) إبدال في إدارة النظم التربوية وقيادتها، عمان، المكتبة الوطنية..
- الطاهر. أسمهان، ومنصور. إبراهيم. (2009). متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الأردنية. المؤتمر العلمي الثالث، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. جامعة العلوم التطبيقية الخاصة. عمان. الأردن.
- عبيدات، ذوقان، عبد الحق. كايد، عدس. عبد الرحمن. (2007). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر. عمان. الأردن.
- عمار، ايمان. (2017). واقع ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة الحكومية بمحافظة المنوفية لعمليات المشاركة بالمعرفة من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية، 30(3) 41-170.
- عواد، فتحي. (2012). إدارة الأعمال ووظائف المدير في المؤسسات المعاصرة، عمان، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- العبد. فراحتيه، وهيبه. زلاقي. (2020). أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. مجلة العلوم الإنسانية. 20(1) 205-228.
- كافي، مصطفى. (2015). إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- كمال، حنان البدري. (2013) إدارة المعرفة ودورها ف تنمية الابداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة السودان. مجلة كلية التربية بجامعة أسوان. 16(2) 78-107.
- معالي، النعيمات. (2017). أثر التشارك بالمعرفة على أداء الموارد البشرية - دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الأردنية في مدينة عمان، (رسالة ماجستير غير منشورة)، إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء، الأردن.

- منصور. فتحي، عبد الصادق. مصطفى، خلف الله. الهادي. (2021). أبعاد التشارك المعرفي وأثرها على كفاءة إدارة الجودة. المؤتمر الوطني الثاني لتطوير مؤسسات التعليم العالي في ليبيا. 151_276.
- ميرو، شيرا زد (2017). دور المهارات الناعمة للقيادة الإدارية في الارتجال المنظمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في كليات جامعة دهوك، مجلة جامعة دهوك، 20(2) 318-338.
- المصري، مروان (2020) درجة توافر مهارات القيادة الناعمة مديرات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس وعلاقتها بمستوى السعادة التنظيمية في مدارسنا، مجلة جامعة جنوب الوادي للعلوم التربوية. 4(28) 26-36.
- ناصر الدين. فادية(2021) درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاث الأولى للمهارات الناعمة من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط. عمان. الأردن.
- نور الدين، عصام، (2010)، إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن
- اليامي. رحمة، الدوعان. حامد (2021) أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال. 10(2) 341-365.
- المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي. وزارة التعليم (2020م)
- <https://ncepd.moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>:
- Alhady, M., Idris, A., Sawal, M., Azmi, N., & Zakaria, Z. (2011). Knowledge sharing behavior and individual factors: A relationship study in the i-Class environment. In Proceeding of the international conference on management and artificial intelligence.
- Bryman, A. (2016). Social research methods. Oxford University Press.
- Calantone, R.J., Cavusgil, T.S., Zhao, Y., (2002). Learning Orientation, Firm innovation, and Firm Performance. *Industrial Marketing Management*. 31(6), 515-524.
- Cheng M.Y, Ho J, S. Y, and Lau P. M. (2009). Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia. *Electronic Journal of Knowledge Management*. 7 (3) 313 – 324.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. doi:10.1007/bf02310555.
- Donnelly, R. A. (2007). *The complete idiot's guide to statistics*. New York, NY: Alpha.
- Doran, R. L. (1980). *Basic Measurement and Evaluation of Science Instruction*. National Science Teachers Association, 1742 Connecticut Ave., NW, Washington, DC 20009 (Stock No. 471-14764; no price quoted)
- Dmitrenko, D. N. (2020). Soft Skills Development of Prospective Educators by Means of Problem- Based Esp Learning, *Ukraine, New Educational Review is the property*, 10.15804.
- Ferguson, C. J. (2016). An effect size primer: A guide for clinicians and researchers. In A. E. Kazdin (Ed.), *Methodological issues and strategies in clinical research* (pp. 301–310). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14805-02>
- George, D., & Mallery, P. (2021). *IBM SPSS Statistics 27 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (17th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003205333>
- Gurteen, D., (1999). Creating a Knowledge Sharing Culture. *Knowledge Management Magazine*. 2(5) 12-25.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). *Applied statistics for the behavioral sciences* (Vol. 663). Houghton Mifflin College Division.
- Islam, M.Z., Ahmed, S.M., Hasan, I., & Ahmed, S.V. (2011). Organizational Culture and Knowledge Sharing : Empirical Evidence from Service Organizations Sharing. *Journal of Business Management*. 5 (14) 5900-5909.
- J,S. Y, and Lau P. M. *Electronic Journal of Knowledge Management*. 7 (3) 313-323.

- Sohail, Sadiq. and Daud, Salina (2009). Knowledge Sharing in Higher Education Institutions Perspectives from Malaysia. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*. 39(2)125-142.
- Kempf-Leonard, K. (2005). *Encyclopedia of social measurement: Volume 1*. Oxford: Elsevier.
- Khairuddin, M., Abdullah, J. & Omar, H (2020). Knowledge Sharing Among School Teachers, *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, 4(1), 1-6.
- Lin, H.-F. (2007) Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study. *International Journal of Manpower*, 28(1), 315-332.
- Lord, F. M., and Novick, M. R. (1968). *Statistical Theories of Mental Test Scores*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ngang, T. K., Nethanomsak, T., & Ariratana, W. (2015). Development of Soft Skills: Transition from University to the Workplace in ASEAN Community Era. *KKU Research Journal (Graduate Studies) Humanities and Social Sciences*, 2(2), 1–23. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/gskkuhs/article/view/30450>
- Sharman & Deakin,. (2007). Understanding the impact of organizational downsizing on knowledge sharing. *Proceedings of the 14th European Conference on Information Systems, .ECIS 2006*.
- Sadq, Zana. (2019). The role of leadership soft skills in promoting the learning entrepreneurship. *Journal of Process Management. New Technologies*. 7. 31-48 Rismark, M., & Sølvsberg, A. M. (2011). Knowledge sharing in schools: A key to developing professional learning communities. *World Journal of Education*, 1(2), 150-160.
- Shakeel, S., & Lodhi, S. (2015). Impact of Training and Development on Employee Performance: A Case of Banking Sector of Pakistan. *The International Journal of Business & Management*, 3(11) 76-90.
- Van den Hooff, B. & De Ridder, J. A.(2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*. 8(6) 117-130.
- Paulin, D., & Suneson, K. (2015). Knowledge transfer, knowledge sharing and knowledge barriers—three blurry terms in KM. *Leading Issues in Knowledge Management*, 2(2), 81-91
- Yi, J. (2009). A measure of Knowledge sharing behavior: scale development and validation”, *Knowledge Management Research & Practice*, 7(1),65-81.
- West, Michael (2012), (EFFECTIVE TEAMWORK) Third Edition, SPI Publisher Services, Pondicherry, India.
- William R. King. (2011). *Global Aspects and Cultural Perspectives on Knowledge Management Emergency Dimensions*, IGI global, USA.
- Williams-Buenzli, Wendy J.(2015). A Measure of Soft Skill Gains Acquisition with Engagement in Baccalaureate Nursing Programs. *Dissertations*. 100 <https://aquila.usm.edu/dissertations/100> |