

المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين

الكلمات المفتاحية : المهارات الناعمة، المرشدين التربويين

ربيع ضياف طعان الطائي أ.د. علي محمود كاظم الجبوري

جامعة بابل/ كلية التربية للعلوم الانسانية

ali.mahmood@uobabyon.edu.iqrabiaaltaae@gmail.com

الملخص

يتلخص البحث الحالي بمفهوم اساسي هو : المهارات الناعمة (Soft skills) (إذ تمثل المهارات الناعمة سمات شخصية وسلوكية أو مستوى التزام الشخص الذي يميزه عن الأفراد الآخرين الذين قد يكون لديهم نفس المهارات والخبرات التقنية، كذلك يقصد بهذه المهارات تلك الجوانب المتعلقة باللباقة في الحديث والمظهر الجيد والتميز ، والتحلي بملكات خاصة تبرز المتقدم للوظيفة وسط اقرانه، و تكمن اهمية البحث الحالي في جعل المرشدين التربويين قادرين على أن يطوروا فهماً للعلاقات بين الإنسان وبيئته الإجتماعية والطبيعية ويهدف البحث الحالي التعرف على المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظة ديالى ويهدف ايضا التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية للمهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين بحسب متغير الجنس (ذكور - اناث) ، ولغرض تحقيق هذه الأهداف عمد الباحث الى اعداد أداة البحث طبقاً إلى نظرية التعلم الاجتماعي وتعريف بورسنز والتي تتكون من مقياس المهارات الناعمة المتكون من (٦) مهارات وهي كل من (التفكير الناقد ، الاحتراف ، ادارة الازمات ، الاتصال والتواصل ، القيادة ،اتخاذ القرارات وحل المشكلات) وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس طبقه الباحث على عينة متكونة من (٢٥٠) مرشد ومرشدة معتمدا على المنهج الوصفي في الدراسة الحالية ، ويتألف مجتمع البحث من (٤٧٦) مرشد ومرشدة للعام (٢٠٢٠-٢٠٢١) ، وتمت معالجة بيانات البحث بالوسائل الاحصائية التي تتلائم مع طبيعية واهداف البحث عن طريق الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأشارت نتائج البحث الحالي ان المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظة ديالى يفتقدون للكثير من المهارات الناعمة في العمل في المدارس مثل مهارة (الاحتراف _ والاتصال والتواصل _ القيادة _ إدارة الأزمات)

في حين تمتعوا بمهارتي (التفكير الناقد ، اتخاذ القرارات وحل المشكلات) وأشارت جميع النتائج لصالح الذكور وبناء على ما تم التوصل اليه قدم الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الفصل الاول: التعريف بالبحث

اولا. مشكلة البحث:

ان المشكلة التي يعاني منها المرشدين اليوم من وجهة نظر بعض الاكاديميين هي عملية التلقين والتدوين للمعلومة دون اشراكهم في صناعتها (حمدي، ٢٠١٤ : ٨٠). ان المهارات الناعمة مصطلح اصبح يتكرر كثيرا في الفترات الاخيرة، لذي يعتقد العديد من المتقدمين لاداء عمل معين بأن الكفاءة العلمية والمعرفية هي المعيار والمحدد الاساسي لاختيارهم ، بالإضافة الى سنوات الخبرة والعمل في السلك التعليمي (Lazarus ، 2013:34) وتكمن مشكلة البحث الحالي بالاجابة على التساؤل التالي : هل يتمتع المرشدين التربويين العاملين في المدارس بمهارات ناعمة؟

ثانيا. اهمية البحث:

الباحث في هذا النوع من المهارات يكتشف بسهولة انها من اهم قيم العمل التي حرص عليها الاسلام وهي القيم التي تحكم علاقة الفرد بالجماعة التي ينتمي اليها في بيئة العمل تلك القيم التي تعزز مفاهيم التكامل والتعاون والتكافل مثل طيب النفس والمعشر وحب الاخر ولين الجانب والشفافية والقبول لدى الاخر هذه القيم التي اصبح العالم الغربي يهتم بها اليوم في العالم الاكاديمي ، اذ تعد من اساسيات اخلاق العمل في الاسلام وهي ذات اهمية عظمى في العمل الاكاديمي والتي كثيراً ما تفتقر اليها مؤسساتنا في الوقت الحاضر (سعيد، ٢٠١١ : ٩ ، ١٠٧) . لذي تكمن اهمية البحث الحالي في جعل المرشدين التربويين قادرين على أن يطوروا فهما للعلاقات بين الإنسان وبيئته الإجتماعية والطبيعية، وفهما " لأصول وعلاقات وأثار كل من المعتقدات والقيم وأنماط السلوك وطريقة التعامل ، ومن ثم يطبقوا هذا الفهم والمعرفة في مواقف حياتية جديدة، ويطوروا كفايات ومهارات لازمة ليستعملوها في حل المشكلات، وتمحيص القضايا المتضمنة ذات العلاقة بمحتوى برامج المواد

الاجتماعية والمهنية (القاعود ، ١٩٩١ ، ١٩:) فقد اشارت دراسة (جبر وآخرون) ان المهارات الناعمة لها خصوصيتها وقيمتها التربوية التي تبرز عن طريق إكتساب المرشدين التربويين المعلومات والحقائق والأفكار والمهارات والنظريات والتعميمات عن طريق تعلمهم هذه المادة وتعليمها في المستويات الدراسية المختلفة ، لذا يؤكد التربويون ضرورة الاهتمام بتدريس المهارات في المراحل الدراسية (الابتدائية والثانوية) ودون ذلك يتوقف نمو المهارات والقدرات عند الحد الأدنى .

ثالثا. حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بدراسة المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين في محافظة ديالى ومن كلا الجنسين للعام الدراسي(٢٠٢٠-٢٠٢١).

رابعا. اهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف الى :

- ١-المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين.
- ٢- دلالة الفروق في المهارات الناعمة بحسب متغير الجنس (ذكور - اناث).

خامسا- تحديد المصطلحات:

المهارات الناعمة (Soft skills) عرفها كل من :

١. ذكر دافيد بوهيم(١٩٩٦) ان المهارات الناعمة هي سلسلة من الردود التلقائية النفسية والعاطفية والفيسيولوجية التي لها تأثير حقيقي للغاية داخل العقل والجسد والمجتمع (Bohm : 1996 ، 38).

٢. 2008 parsons هي سمات شخصية تعزز تفاعلات الفرد واداءه الوظيفي والتي تتمثل بقابليته على التفكير والحكم ونتاج الافكار وحل المشكلات وفهم الفرد للآخرين وكيفية التعامل معهم،(parsons،2008:87)

٣. 2004 Perrault هي صفات أو سمات شخصية وسلوكيه أو مستوى التزام الشخص الذي يميزه عن الأفراد الآخرين الذين قد يكون لديهم نفس المهارات والخبرات التقنية (Perrault : 2004 ، 166).

تبنى الباحث تعريف 2008 parsons للمهارات الناعمة كونه الاقرب الى عينة البحث.

الفصل الثاني- الاطار النظري :

لكي نعتبر المهارة ناعمة لابد أن تتصف بثلاث خصائص هي :

أ- أن تكون قواعد اتقان هذه المهارة غير واضحة على عكس المهارات الصلبة مثل الرياضيات حيث تكون الوسائل الاحصائية ثابتة في كل زمان ومكان ، بينما المهارات الناعمة تتغير بناء على حالت الفرد النفسية والظروف الخارجية ونوع الأفراد الذين يتفاعل معهم.

ب- هذه المهارة ذات قيمة في أي مهنة أو وظيفة ، فما دامت المهارات الناعمة تتركز حول قوة الفرد الداخلية وكفاءته الشخصية فإن ذلك ينعكس حتما على علاقته بالأفراد.

ت- اتقان هذه المهارة رحلة مستمرة: لا يمكن أن تصل لمستوى من الإتقان فيها ولكن دائما تواجه مواقف جديدة تسمح باختبار المهارات الناعمة وتدفع الفرد للتعلم أكثر فأكثر (الملاح ، ٢٠١٧ : ٣٦) .

أبرز المهارات الناعمة

- مهارات التواصل: وتعني التعامل مع القياديين والزملاء في العمل بلطف وكذلك التعامل مع الجمهور (المستفيدين) بحسن ولباقة، وتتمثل في القدرة على التحدث بطلاقة - مهارة الإصغاء والاستماع - القدرة على توفير تغذية راجعة - تكوين علاقات اجتماعية ناجحة - القدرة على تحفيز الآخرين.
- مهارات التنظيم والتخطيط: وهي القدرة على تحديد الأولويات والبداية بالأهم ثم المهم، والقدرة على تخطيط وإدارة الوقت والمهام، وتتمثل في ترتيب الأولويات - إدارة الوقت - الإلتزام بالمواعيد - اتخاذ القرارات المناسبة.

- مهارات العمل ضمن فريق: وهي القدرة على إدارة وتمثيل المجموعة في العمل، والقدرة على تنفيذ الأدوار بفعالية، وتتمثل في القدرة على بناء فريق عمل - التعاون مع فريق العمل - الاتباع الواعي للتعليمات والقواعد.
- مهارات التأقلم والمرونة: وهي قدرة الفرد على استيعاب متطلبات بيئة العمل والتكيف معها، وتتمثل في العمل تحت الضغط - العمل في بيئات متنوعة ثقافياً - اتساع الأفق - تقبل النقد.

النظريات التي فسرت المهارات الناعمة:

هناك عدة نظريات توضح كيف يكتسب الافراد ويطوروا اتجاهاتهم وسلوكياتهم ، واعتمد الباحث على نظرية باندورا للتعلم الاجتماعي فيالبحث الحالي كونها الاقرب في تفسير الظاهرة ، ولا تقتصر هذه النظريات على مراحل معينة بل تسهم كلها في تطوير مدخل المهارات الناعمة ونذكر منها ما يلي:

اولا : نظرية التعلم الاجتماعي

تعد نظرية باندورا للتعلم الاجتماعي من النظريات التي تفسر عملية التعلم لدى الافراد من خلال ملاحظة السلوك الصادر من الاخرين والقيام بتقليده وتؤكد النظرية على دور النماذج في تعلم السلوك المساير للمجتمع ، والذي اعتبر ان عملية التعلم تتم من خلال عملية التفاعل مع الاخرين والبيئة التي يعيش فيها الفرد، اذ يبرز دور المهارات الناعمة في نظرية باندورا من خلال الاساليب التي تساعد الفرد في تعلم السلوك ومن هذه الاساليب الملاحظة ولعب الدور وتعلم الاخرين لكي يستطيع الفرد اشباع حاجاته ورغباته وتساعده على التكيف مع ذاته ومجتمعه وتجعله قادرا على مواجهة التحديات التي تفرضها البيئة التي يعيش فيها (عبد المعطي ،٢٠٠٨: ١٨).

اذ تشمل النظرية الاجتماعية الاساليب التي ينظم الفرد ذاته ودور ادراك الفرد لفعاليتها في تعلم السلوكيات التي تقود الفرد في تحسين الاداء عن طريق ملاحظة نتائج هذا السلوك على الفرد والاخرين ،من خلال التفاعل مع البيئة وان اداء المتعلم في اي موقف تعليمي هو نتاج لخصائصه الشخصية ، وان معظم السلوكيات مضبوطة بدافع داخلي ، حيث يرى باندورا ان الذكور لديهم دافع لتقليد النماذج

المثيرة في البيئة الخارجية ، وذلك لتعرضهم لمواقف خارجية اكثر من الاناث بالاضافة الى قدرتهم الادائية للنماذج المختلفة وروح الفضول والمخاطرة البارزة في سلوكياتهم والبنى الجسمانية التي يتمتع بها الذكور اذا تطلب نمذجة السلوك بهذا عضلياً بالاضافة الى حجم المسؤولية الملقى على عاتقه ، من خلال ادارة السلوكيات الحالية والمستقبلية لتحقيق اهداف مرغوبة لديه.(شيلتز : ١٩٨٣)

ويرى باندورا ان التدعيم الذاتي امرا اساسيا في تفسير السلوك ، وتاكيدة على الكفاءة الذاتية والتي تمثل شعور الفرد بذاته ، وان المهارات الناعمة تمثل القدرات الشخصية التي يمكن ان تكتسب من البيئة الخارجية للفرد والتي تعمل على تعزيز القدرة على التفاعل مع الاخرين من خلال امتلاك مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وفهم الفرد للاخرين وكيفية التعامل معهم، اذ ان الكفاءة الذاتية تعمل على انجاز الاعمال وكلما تحسن اداء الفرد زاد احساسه بالكفاءة الذاتية (مخدوم : ٢٠١٥ ، ١٨٧).

ويرى باندورا ان الخبرات السارة تعمل على زيادة الاداء الوظيفي للأفراد فاصحاب الكفاءة الذاتية العالية قادرين على النجاح والتميز عن الاخرين ، اما اصحاب الكفاءة الذاتية الضعيفة فهم على العكس من ذلك ، وان نماذج السلوك الجيدة تدعم الافراد للقيام بالاعمال المختلفة التي تمكنهم من التواصل مع الاخرين والاقتران بهم بالاضافة ان يصبح النموذج المقلد يشكل افراد ذات قدرة على قيادة الاخرين لانجاز المهام بشكل افضل ومن هنا يصبح للنموذج الملاحظ دورا اساسيا في تعلم السلوك الذي يعمل على تعزيز المهارات لدى الافراد لتحقيق اهدافهم (ربيع ، ٢٠١٣ : ٢٧٦).

ثانياً : نظرية جانبيه النمو المعرفي

يرى جانبيه ان التعلم هو تغير في مقدرة الانسان او سلوكه ولا يعزى هذا التغير لعمليات النمو ويظهر هذا التغير على شكل تغير في السلوك او يمكن الاستدلال عليه بمقارنة ما كان عليه السلوك قبل وبعد دخول الفرد لموقف التعلم وعلى قدرة الفرد على الانجاز في اي شكل من الاشكال (عبد الهادي ، ٢٠٠٠ : ٢٠٧).

وان التعلم عند جانبيه هو عملية طبيعية تراكمية حيث ان للقدرات الفرد دورا فاعلا في هذا التراكم، اذ تفسر نظرية جانبيه عملية التعلم على انها نتيجة لحدوث تغيرات داخل البيئة المعرفية في عقل المتعلم (القيسي، ٢٠٠٨ : ٢٢٣).

ويقترح جانبيه عدة انماط للتعلم ، ومن ابرز هذه الانماط اللغوية اذ تمثل نوعا من التعلم التسلسلي والترابطي بين تسمية الاشياء وعلاقتها بالاستجابات الملاحظة ، واتربطها بعملية الاتصال والتواصل بين الافراد ، اما فيما يخص نمط تعلم المهارات فيشير هذا النوع من التعلم الى قيام المتعلم باصدار سلسلة من الاستجابات تربط بين وحدتين او اكثر من وحدات المثير والاستجابة حيث يعتبر تعلم المثير والاستجابة متطلبا سابقا لهذا النمط التعليمي ويتطلب مثل هذا النوع من التعلم اتقان المتعلم للتعلم بين المثير والاستجابة ، اما فيما يخص تعلم نمط حل المشكلات فيرى جانبيه ان هذا النوع من التعلم يتطلب من الفرد القيام بعمليات داخلية تدعى التفكير ، وان تعلم حل المشكلات كما يرى جانبيه هو القدرة على استخدام المبادئ والقواعد التي تؤدي بالفرد الى الحل المطلوب (ابو حطب، وصادق ، ١٩٩٦ : ١٨).

الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءته:

منهج البحث وإجراءاته : (Approach of Research & Procedures):-

يتضمن الفصل الإجراءات المتبعة لتحديد منهجية البحث متمثلة في تحديد المجتمع، والعينة وادوات البحث والوسائل الإحصائية المناسبة لأغراض تحليل البيانات.

أولاً : منهج البحث Research Methodology

يعد منهج البحث الوصفي أكثر من مجرد بيانات إذ أن عمل الباحث يبتدئ بمتابعة هذه البيانات بعناية وتفسيرها واكتشاف المعاني والعلاقات الخاصة بها ، وهو منهجا ملائما و هو أكثر من مجرد جمع البيانات، اذ يعمل الباحثون بدأ من دراسة متأنية للبيانات، وتفسيرها وتحديد العلاقات الخاصة بينها (عودة، ٢٠٠٥ : ١١٢).

اعتمد الباحث منهج البحث الوصفي في الدراسة الحاليه ، لانه الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة ، فمن خلاله يتم تحديد الوضع الحالي للظاهرة التي يجري دراستها ومن ثم وصف تلك الظاهرة ، ونتيجة لذلك يعتمد على دراسة هذه الظاهرة كما هي في الواقع، ويعتني بوصفها وصفا دقيقاً (ملحم، ٢٠٠٠ : ٣٢٤).

ثانياً : مجتمع البحث Population of the Research : تمثل مجتمع البحث بالمرشدين التربويين العاملين في تربية محافظة ديالى والذي بلغ عددهم (٤٧٦) مرشد ومرشدة منهم (٢٦٣) ذكراً و(٢١٣) انثى في المدارس الثانوية والمتوسطة والاعدادية ، و الجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١) مجتمع البحث موزع بحسب المنطقة ومتغير الجنس

المجموع	الجنس		المنطقة
	إناث	ذكور	
١٦٩	٧٩	٩٠	قضاء بعقوبة
٥٤	٢٤	٣٠	قضاء خانقين
١١٣	٤٨	٦٥	قضاء الخالص
١٠١	٣٩	٦٢	قضاء المقدادية
٣٩	٢٣	١٦	قضاء بلدروز
٤٧٦	٢١٣	٢٦٣	المجموع
%١٠٠	%٤٥	%٥٥	النسبة

-اختيار عينة البحث:

لغرض سحب أفراد عينة البحث الذين تتوافر فيهم متغيرات البحث وهي عمر المرشد وجنسه اتبع الباحث الإجراءات الآتية:

أ. سحب اسماء المرشدين بالطريقة الطبقيّة العشوائية المتساوية من كل مدرسة ومن كلا الجنسين ، تم سحب عينة المرشدين عشوائياً بالاعتماد على قوائم أسماء المرشدين تبعاً لمدارسهم، وبوضع علامة على تسلسل المرشد او المرشدة الذي يقع ضمن تسلسل العدد الزوجي في كل القوائم، وعند انتهاء الأرقام الزوجية وعدم اكتمال العدد المطلوب، يعاد وضع العلامة على الأرقام الفردية إلى أن يحصل الباحث على العدد المطلوب من كل مدرسة مع الاخذ بنظر الاعتبار متغيري جنس المرشدين لغرض الحصول على عينة تضم ذكوراً واثناً ضمن البحث.

ب. وبعد مجموعة الاجراءات التي اتبعها الباحث تمكن من الحصول على عينة البحث الحالي التي شملت (٢٥٠) مرشد ومرشدة وواقع (١٣٨) مرشد و(١١٢)

مرشدة من المدارس المتوسطة و الاعدادية و الثانوية وبنسبة ٥٢.٥٢%، و كما موضح في الجدول (٢).

الجدول (٢) حجم أفراد عينة البحث الاساسية بحسب الجنس والمنطقة

المجموع	الجنس		المنطقة
	إناث	ذكور	
٥٠	٢٢	٢٨	قضاء بعقوبة
٥٠	٢٢	٢٨	قضاء خانقين
٥٠	٢٣	٢٧	قضاء الخالص
٥٠	٢٢	٢٨	قضاء المقدادية
٥٠	٢٣	٢٧	قضاء بلد روز
٢٥٠	١١٢	١٣٨	المجموع
%١٠٠	%٤٥	%٥٥	النسبة

مقياس المهارات الناعمة

لغرض تحقيق أهداف البحث تطلبت الحاجة توافر مقياس يتصف بالصدق والثبات والموضوعية لقياس المهارات الناعمة لدى عينة البحث في محافظة ديالى، لذا قام الباحث باعداد مقياس المهارات الناعمة المتكون من (٤٤) فقره معتمدا على نظرية التعلم الاجتماعي لبندورا وتعريف بارسونز للمهارات الناعمة موزعة على خمسة مجالات وهي:

أولاً: مهارة التفكير الناقد The skill of critical thinking : مفهوم مركب له ارتباطات بعدد غير محدود من السلوكيات في عدد غير محدود من المواقف والاوزاع ، وهو متداخل مع مفاهيم اخرى كالمنطق وحل المشكلة والتعلم ونظرية المعرفة (معوض ، ٢٠١٣ : ٨٩)

ثانياً : مهارة الاحتراف Professional skill : امتلاك الفرد الكفاءة المبهرة في نشاط معين (Wikipedia , 2013)

ثالثاً: مهارة ادارة الازمه Crisis Management : خلل مفاجئ نتيجة لاضاع غير مستقرة ، تترتب عليها تطورات غير متوقعة نتيجة عدم الامكانية على احتوائها من قبل اطراف معينة وغالبا ما تكون بفعل الانسان (القحطاني ، ٢٠١٠)

رابعاً: مهارة الاتصال والتواصل Communication : فن التعامل مع الاخرين ، وهي عبارة عن عملية يتم من خلالها نقل الافكار والمعلومات من طرف الى آخر باستخدام الوسيلة المناسبة . (توفيق : ٢٠٠٣)

خامساً : مهارة القيادة Leadership : الامكانية في التأثير على سلوك الآخرين باسلوب ابداعي وتوجيههم نحو تحقيق الاهداف . (أبو زعيتر : ٢٠٠٩)

سادساً: مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات Make decisions and solve problems : المفاضلة بين البدائل المتاحة وصولاً نحو انسب الحلول للمشكلات المختلفة من خلال العامل معها بحكمة . (قطناني : ٢٠١٠)

ووضع الباحث أمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للإجابة تتراوح بين الموافقة التامة للفقرة إلى الرفض التام وهي (تطبق علي تماماً، تتطبق غالباً، تتطبق علي أحياناً، تتطبق علي نادراً و لا تتطبق أبداً) .

وان اقل درجة كلية للمقياس (٤٤) و اعلى درجة كلية للمقياس (٢٢٠) درجة بمتوسط نظري مقداره (١٣٢) درجة.

● صلاحية الفقرات

من الضروري إجراء التحليل المنطقي لتاثيره في تمثيل الفقرة على نحو ظاهري للسمة التي وضع لقياسها، ومع ذلك، قد يكون من المضلل الاعتماد على آراء الخبراء أنفسهم، فضلا عن الفقرة الجيدة في صياغتها وما يرتبط بها من سمة تسهم في رفع معامل صدق الفقرة وقدرتها على التمييز (الكبيسي ، ٢٠٠١ : ١٧١) وللتحقق من ملاءمة فقرات مقياس المهارات الناعمة وتعليماته ، لأن الفرق بين عدد الموافقين من المحكمين وغير الموافقين منهم يكون بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) باستخدام (كا^٢)، إذ تكون قيمة كاي (كا^٢) المحسوبة (٥.٣٣) اعلى من قيمة كاي (كا^٢) الجدولية (٣.٨٤) بدرجة حرية (١) وبناءً على آراء المحكمين وملاحظاتهم بقيت فقرات المقياس (٤٤) فقرة.

الجدول (٣) المحكمين الموافقين وغير الموافقين على فقرات مقياس المهارات الناعمة ، وقيمة (كا^٢) لدلالة الفروق بينهما

المجال	تسلسل الفقرات	عدد الفقرات	عدد المحكمين و الخبراء		قيمة (كا ^٢) مستوى دلالة = ٠.٠٥	
			الموافقين	غير الموافقين	المحسوبة	الجدولية
التفكير الناقد	١-٢-٣-٤-٥	٨	١٤	١	١٤	٣,٨٤
	٦-٧-٨	٢	١٣	٢	٨,١٦	
الاحتراف	١١-١٢-١٣	٦	١٥	٠	١٥	
	١٤-١٥-١٨	٢	١٣	٢	٨,١٦	
ادارة الازمات	١٠-٢٠-٢١	٥	١٤	١	١٤	
	٢٢-٢٦	٣	١٥	٠	١٥	
الاتصال والتواصل	٢٧-٢٨-٢٩	٦	١٥	٠	١٥	
	٣٠-٣١-٣٢	٦	١٤	١	١٤	
اتخاذ القرارات وحل المشكلات	٣٣-٣٤-٣٥	٦	١٤	١	١٤	
	٣٦-٣٧-٣٨	٦	١٤	١	١٤	
	٣٩-٤٠-٤١	٦	١٤	١	١٤	
	٤٢-٤٣-٤٤	٦	١٤	١	١٤	

وضوح التعليمات وفهم عباراته:

بعد إعداد فقرات المقياس و تعليماته ، وللتحقق من فهم افراد العينة لفقرات مقياس المهارات الناعمة وتعليماته وطريقة الإجابة عن فقراته ومدى وضوحها لدى أفراد عينة البحث ، إذ اشار فرج (١٩٨٠) إلى وجوب التأكد من فهم أفراد العينة لفقرات المقياس و وضوحها لديهم (فرج، ١٩٨٠: ١٦٠) طبق الباحث المقياس على عينة استطلاعية عشوائية اختيرت من مجتمع البحث بلغ عددها (٤٠) مرشد ومرشدة ، واتضح نتيجة التطبيق أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة ومفهومة من حيث المعنى والصياغة.

وقد سجل الباحث زمن الاجابة لكل فرد من أفراد عينة التطبيق الاستطلاعي ودونت إجاباتهم في استمارة خاصة بالمقياس. ثم اشتق المتوسط الحسابي ، إذ تراوح متوسط زمن الإجابة ما بين (١٢ - ١٥) دقيقة.

التحليل الإحصائي لل فقرات:

اشارت اغلب أدبيات القياس إلى اهمية إجراء التحليل الإحصائي لفقرات المقاييس النفسية على عينات ممثلة للمجتمع الذي تؤخذ منه و تتصف بكبر حجمها ، إذ أكد نانالي (Nunnally,1978) يجب ان يكون حجم عينة التحليل الإحصائي للفقرات ما بين (٥-١٠) أفراد لكل فقرة من فقرات المقياس للحد من أثر الصدفة (Nunnally,1978,p,262) ، لذا ارتأى الباحث أن تكون عينة التحليل الإحصائي للفقرات (٢٥٠) مرشد ومرشدة ، اختيروا بالاسلوب العشوائي وتجري عملية التحليل الاحصائي بطريقتي :

أ- القوة التمييزية لفقرات مقياس المهارات الناعمة بطريقة المجموعتين الطرفيتين:

يستوجب حساب القوة التمييزية لفقرات المقاييس النفسية لغرض استبعاد الفقرات التي لا تميز بين الافراد والاحتفاظ بالفقرات التي تميزهم، لوجود علاقة قوية بين دقة المقياس والقوة التمييزية من فقراته (Gleser,&Cronbach ، ١٩٦٥ : ٦٤). وللتحقق من القوة التمييزية لفقرات مقياس المهارات الناعمة طبق المقياس على عينة التحليل الإحصائي المتكونة من (٢٥٠) مرشد ومرشدة وتم تفرغ اجاباتهم و حساب الدرجة الكلية. ورتبت استمارات عينة البحث على نحو تنازلي وفقا للدرجة الكلية للمقياس وتم تحديد المجموعتان الطرفيتان، المجموعة العليا بنسبة (٢٧%) وكان عدد افرادها (٦٨) و مجموعة دنيا بنسبة (٢٧%) وكان عدد افرادها (٦٨) ، وبعد استعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين المتطرفتين في الدرجات لكل فقرة من فقرات مقياس المهارات الناعمة ، ظهرت أن جميع الفقرات مميزة بدلالة (٠.٠٥) لأن قيمها التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (١٣٤) عدا الفقرة (١٠) غير دالة.

ب-ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات):
استعمل الباحث درجات عينة التحليل الإحصائي المتكونة من (٢٥٠) لاستخراج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس المهارات الناعمة ، وتم حساب الدلالة المعنوية للمعامل ولكل الفقرات ، فتبين أن الفقرات جميعها ذات دلالة للمعامل بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لأن القيمة لمعامل المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية (٠.٠٩٨) بدرجة حرية (٢٤٨). ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه : اعتمد الباحث درجات عينة التحليل الإحصائي التي بلغت (٢٥٠) لايجاد معامل ارتباط الفقرة بالمهارة التي تنتمي إليه باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد كشفت النتائج أن جميع قيم الدلالة المعنوية لمعاملات كانت بدلالة إحصائية.

ثبات المقياس : Reliability of the Scale:

إذا كان الثبات يعني دقة المقياس ، وأنه يعرف احصائياً بنسبة التباين الحقيقي الى التباين الكلي ، او مربع معامل بين العلامات الحقيقية والعلامات الظاهرية (عودة ،٢٠٠٥، ٤٢٩) فإنه يعني الدقة والاتساق في اداء الافراد والاستقرار بالنتائج عبر الزمن، فالمقياس الثابت يعطي النتائج نفسها اذا تم تطبيقه على الافراد نفسهم مرة ثانية (Barron, 1981:418) وقد اشارت ادبيات القياس النفسي الى امكانية قياس الثبات بعدة طرق ، اذ يرى (كرونباخ) ان اتساق درجات الاستجابات يتم عبر سلسلة من القياسات منها الاتساق الداخلي:

(Internal Consistency) والذي يتحقق اذا كانت فقرات المقياس تقيس المفهوم نفسه ، والاتساق الخارجي (External Consistency) والذي يتحقق حينما يستمر المقياس في اعطاء النتائج نفسها اذا ما تم اعادة تطبيقه عبر مدة زمنية وهكذا يبدو ان الفرق بين طريقتي الاتساق الداخلي واعادة الاختبار (الاتساق الخارجي)، هو ان معامل الثبات في الطريقة الاولى يشير الى التجانس بين الفقرات (حيث يقصد بالتجانس ان الفقرات تقيس مفهوما واحدا)، في حين يشير معامل الثبات وطريقة اعادة الاختبار الى درجة استقرار الافراد في اجاباتهم على المقياس عبر فترة

مناسبة من الزمن (الزوبعي واخرون، ١٩٨١، ٣٣) وعلية قام الباحث باستخراج ثبات المقياس بتلك الطريقتين وكما يأتي:-

اولاً: طريقة الاتساق الخارجي (اعادة الاختبار Test-Retest)

تتضمن هذه الطريقة تطبيق المقياس على عينة ممثله من الافراد ، ثم اعادة تطبيق المقياس عليها مرة اخرى بعد مرور فترة مناسبة من الزمن ، اذ يرى آدمز (Adams) ان اعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته ، يجب ان يكون خلال فترة لا تقل عن اسبوعين (Adams ,2004 ,58). وقد قام الباحث بتطبيق مقياس المهارات الناعمة لاستخراج الثبات بهذه الطريقة علي عينة مكونة من (٤٠) مرشد ومرشدة، وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الاول للمقياس تم اعادة تبيق المقياس ذاته مرة اخرى وعلى العينة ذاتها ، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون

(Person Correlation Coefficient) للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الاول والثاني، ظهر ان قيمة معامل الثبات للمقياس ومجالاته كما مبين في الجدول (٩) الإتساق الداخلي باستعمال معادلة الفاكرونباخ :

يشير معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة الى الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس للمهارات الناعمة، اذ يعتمد هذا الاسلوب على اتساق اداء الفرد من فقرة الى اخرى (ثورندايك وهيجن ، ١٩٨٩، ٧٩) . ولحساب الثبات لهذه الطريقة تم استخدام طريقة الفاكرونباخ للمقياس ككل وللمجالات المستخرجة من خلال درجات عينة الثبات البالغ حجمها (٢٥٠) عينة التحليل الاحصائي ، اما ثبات مجالات المقياس على التوالي (٠.٩١٠) و (٠.٨٩٤) و (٠.٨١٣) و (٠.٩٠٠) و (٠.٨٧٧) و (٠.٨٠٢)، وهي معاملات ثبات يمكن اعتمادها في الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس .

الوسائل الإحصائية:

استعان الباحث بالحقيبة الاحصائية (SPSS) في إجراءات التحليل الاحصائي للمقاييس واستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة لها وهي على النحو الاتي:

١. الاختبار التائي (t.test) لعينة مستقلة:

لمعرفة الدلالة الاحصائية بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقاييس البحث.

٢. الاختبار التائي (t.test) لعينتين مستقلتين:

لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياسي البحث ، ولمعرفة فروق مقياسي البحث وفق متغير الجنس(ذكور ، اناث) .

٣. معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlataion Coefficient

لإيجاد العلاقة بين درجات كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياسي البحث، واستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار وإيجاد العلاقة بين المتغيرات لكل من المتغيرين.

٤. معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي:

لاستخراج عامل الاتساق الداخلي للمقياسيين من خلال استخراج قيمة الثبات لها.

الفصل الرابع- عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث على وفق الاهداف المرسومة له ، وإيجاد التفسير الملائم لكل نتيجة ومناقشتها في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة ، ومن خلال النتائج يتم وضع عدد من الاستنتاجات ، والتي في ضوءها يقدم الباحث جملة من التوصيات والمقترحات ، وسيتم استعراض الفصل على النحو الاتي:

الهدف الاول: التعرف على المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين :

تشير المعالجة الاحصائية الى ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث البالغ عددها (٢٥٠) مرشد ومرشدة على مقياس المهارات الناعمة، بلغ (١٣١.٦٧) ويا انحراف معياري قدره (٣٣.٤٤٨) فيما بلغ المتوسط الفرضي (١٢٩) وعند مقارنة المتوسط الحسابي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي من خلال استعمال الاختبار t-test لعينة واحدة ظهر ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (١.٢٦٣) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٢٤٩) أما فيما يخص مهارة التفكير الناقد فقد بلغت القيمة التائية المحسوبة لها (٩,٢٧١) ومهارة الاحتراف (١,٣٠٨) ومهارة ادارة الازمات (- ٤,٥٤٨) في حين بلغت القيمة التائية المحسوبة لمهارة الاتصال والتواصل (- ٣,٢٤٤) ومهارة القيادة (- ٣,٤٨٥) اما بالنسبة لمهارة اتخاذ القرارات وحل

المشكلات فقد بلغت القيمة التائية المحسوبة لها (٨,٧٠٨) والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول(٤) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة المهارات الناعمة

المهارات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	مستوى الدلالة
التفكير الناقد	250	31.32	7.368	27	249	9.271	1.96	دالة
الاحتراف	250	24.44	5.269	24	249	1.308	1.96	غير دالة
ادارة الازمات	250	21.64	8.204	24	249	-4.548-	1.96	غير دالة
الاتصال والتواصل	250	16.67	6.474	18	249	-3.244-	1.96	غير دالة
القيادة	250	16.80	5.427	18	249	-3.485-	1.96	غير دالة
اتخاذ القرارات وحل المشكلات	250	20.80	5.084	18	249	8.708	1.96	دالة
الدرجة الكلية للمهارات الناعمة	250	131.67	33.448	129	249	1.263	1.96	غير دالة

وتشير النتيجة في الجدول (١) الى وجود فرق دال احصائياً وبشكل واضح، وهذا يشير الى ان المهارات الناعمة دالة بشكل واضح على انها غير موجودة لدى عينة البحث وهذه النتيجة تأتي على وفق ما اشار اليه باندورا ان البيئة والعوامل المحيطة بالفرد ، وثقافة المجتمع تسهم بشكل مباشر في صياغة الاطار المعرفي للفرد نحو المهارات الناعمة، وهذا يعني ان لطبيعة القيم والتقاليد والعادات السائدة في المجتمع تأثير فضلا للتأثير الكبير جدا لطبيعة الفكر السائد في المجتمع مما جعل المرشد التربوي تنقصه المرونة الفكرية والقدرة على تقبل افكار الغير وتفهمها كونه يرتكز على مسلمات لا تقبل النقاش بالإضافة الى ان الخبرات والتجارب تعد عناصر حاسمة في تشكيل المهارة اثناء الوظيفة (شلتز دوان ،١٩٨٣:١٨٩) وهذا ما أكده الاطار النظري المعتمد في كون المهارات الناعمة متعلمة فهي تنشأ في البيئة المقيدة التي تغذي الفرد بقواعد قوية لاحترام العمل ، ووفقاً لرأي جيانيه فهي تمثل محصلة خبرات وتفاعلات اجتماعية زودته بها عملية التنشئة الاجتماعية ، ويفسر الباحث عدم وجود المهارات الناعمة بسبب الظروف الحالية والاضاع المربكة لعملية التعليم

من خلال اللجوء الى التعليم الالكتروني وغياب الارشاد المباشر في المدارس والضروف التي يعيشها المجتمع العراقي اليوم والتي تتميز بالتوتر والصراع والانقسام الحاد ، والتصلب في المواقف الحياتية ، والرغبة في اقضاء وتهميش الاخر، وانعدام ثقافة التسامح والتعايش، بالإضافة الى الدور الذي تلعبه وسائل الاعلام بعدم اهتمامها بالجوانب التعليمية وتغطيتها للأحداث بأسلوب يدعو الى التباعد.

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق في المهارات الناعمة بحسب متغير الجنس (ذكور - اناث).

للتحقق من هذا الهدف تم تطبيق مقياس المهارات الناعمة على عينة البحث ، بإستعمال الحقيبة الإحصائية (spss) لتحليل بيانات البحث لغرض التعرف على دلالة الفروق في المهارات الناعمة بحسب متغير الجنس (ذكور - اناث) طبق الباحث مقياس المهارات الناعمة على عينة مكونة من (٢٥٠) مرشد ومرشدة وبواقع (١٣٨) مرشد و (١١٢) مرشدة ، قام الباحث باستخراج المتوسط الحسابي للذكور فيما يخص مهارة التفكير الناقد (١٢٨.١٨) وبأنحراف معياري (١١.١٤٦) وستخرج الوسط الحسابي للأناث والذي بلغ (٨٩.١٨) وبأنحراف معياري (١٢.٧٠٤) وبأستعمال الأختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٢٥.٤٦) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وبدرجة حرية (٢٤٨) وجد انها اكبر من القيمة الجدولية وهذا يدل على انها دالة احصائياً لصالح الذكور. اما المتوسط الحسابي لمهارة الأحتراف فقد بلغ (١٣٩.٢٩) وبأنحراف معياري (٢٠.٢٦٦) وستخرج الوسط الحسابي للأناث والذي بلغ (٩١.٣١) وبأنحراف معياري (١٣.٤٨٤) وبأستعمال الأختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٢٤.٤٩) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وبدرجة حرية (٢٤٨) وجد انها اكبر من القيمة الجدولية وهذا يدل على انها دالة احصائياً لصالح الذكور. اما المتوسط الحسابي لمهارة إدارة الأزمات فقد بلغ (١٤٤.١٧) وبأنحراف معياري (١٦.٩٣٦) وستخرج الوسط الحسابي للأناث والذي بلغ (٨٩.١٢) وبأنحراف معياري (١٨.٢٥٤) وبأستعمال الأختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٢٤.٤٩) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وبدرجة حرية (٢٤٨) وجد انها اكبر من القيمة الجدولية وهذا يدل على انها دالة احصائياً لصالح الذكور. اما المتوسط الحسابي لمهارة

الاتصال والتواصل فقد بلغ (١٦٠.٧٣) وبأنحراف معياري (١٢.٤٩٦) وستخرج الوسط الحسابي للأنثا والذي بلغ (١١٤.٠١) وبأنحراف معياري (١٢.٧٠٤) وبأستعمال الأختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٢٩.١٣) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وبدرجة حرية (٢٤٨) وجد انها اكبر من القيمة الجدولية وهذا يدل على انها دالة احصائياً لصالح الذكور.

اما المتوسط الحسابي لمهارة القيادة فقد بلغ (١٣٤.٠٧) وبأنحراف معياري (٨.٠٥٦) وستخرج الوسط الحسابي للأنثا والذي بلغ (٨٩.١٢) وبأنحراف معياري (٩.٣٧٤) وبأستعمال الأختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٤٠.١٣) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وبدرجة حرية (٢٤٨) وجد انها اكبر من القيمة الجدولية وهذا يدل على انها دالة احصائياً لصالح الذكور.

اما المتوسط الحسابي لمهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات فقد بلغ (١٤١.١٤) وبأنحراف معياري (١٣.٦٠٦) وستخرج الوسط الحسابي للأنثا والذي بلغ (٨٩.٢٢) وبأنحراف معياري (١٢.٨١٤) وبأستعمال الأختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٣٠.٩٩) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وبدرجة حرية (٢٤٨) وجد انها اكبر من القيمة الجدولية وهذا يدل على انها دالة احصائياً لصالح الذكور ايضا.

جدول (٥) الفروق ذات الدلالة الإحصائية في المهارات الناعمة وفق متغير الجنس

الدالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	الجنس	المهارة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة لصالح الذكور	1.96	25.46	11.146	128.18	138	الذكور	التفكير الناقد
			12.704	89.22	112	الاناث	
دالة لصالح الذكور	1.96	22.37	20.266	139.29	138	الذكور	الاحتراف
			13.484	91.31	112	الاناث	
دالة لصالح الذكور	1.96	24.49	16.936	144.17	138	الذكور	ادارة الازمات
			18.254	89.12	112	الاناث	
دالة	1.96	29.13	12.496	160.73	138	الذكور	الاتصال

لصالح الذكور			12.704	114.01	112	الاناث	والتواصل
دالة	1.96	40.13	8.056	134.07	138	الذكور	القيادة
لصالح الذكور			9.374	89.12	112	الاناث	
دالة	1.96	30.99	13.606	141.14	138	الذكور	اتخاذ القرارات وحل المشكلات
لصالح الذكور			12.814	89.22	112	الاناث	

ويمكن تفسير هذه النتيجة وفق النظرية ان الفرق المعنوي لصالح الذكور في مستوى المهارات الناعمة ، حيث يرى بنادورا ان الذكور لديهم دافع لتقليد النماذج المثيرة في البيئة الخارجية ، وذلك لتعرضهم لمواقف خارجية اكثر من الاناث بالاضافة الى قدرتهم الادائية للنماذج المختلفة وروح الفضول والمخاطرة البارزة في سلوكياتهم والبنى الجسمانية التي يتمتع بها الذكور اذا تطلب نمذجة السلوك جهدا عضليا بالاضافة الى حجم المسؤولية الملقى على عاتقهم ، من خلال ادارة السلوكيات الحالية والمستقبلية لتحقيق اهداف مرغوبة لديهم ، ويفسر الباحث هذه النتيجة للتباين في نوع المجالين الحيويين بين الذكور والاناث ، فلدى الذكور مجال نفسي واجتماعي وفيزيائي اوسع حركة واكثر وضوحاً وبالتالي اكثر تعرض للضغوط ومنها البحث عن مهنته وتأسيس أسرة وتحمله للمسؤولية أكثر من الإناث خاصة في المجتمعات الشرقية التي تعطي المسؤولية للذكور وليس للإناث ، مقارنة الإناث اللاتي يحصلن على المساندة الاجتماعية المسببة لهن اظهار اكبر قدر من التحفظ ، فضلا عن كون التغيرات والمستجدات سواء اكانت من النوع (السلبية ام الايجابية) يمكن ان تلاحظ بشكل اسرع واكثر فاعلية لدى الذكور منها لدى الاناث . اذ لا تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة شبير التي توصلت الى عدم وجود فروق ذو دلالة احصائية حسب متغير الجنس (ذكور ،اناث) وان هذه العملية يتم تطويرها من خلال تعامل الفرد مع البيئة والمحيط ، وبالتالي فان تأثيرات البيئة على الذكور والاناث

المتواجدين بنفس البيئة هو تأثير واحد على ادراك الصور حيث تعد ظاهرة تعليمية تكتسب عن طريق السلوكيات الطبيعية وتداخلات المحيط البيئي لهم .

الاستنتاجات :

١. يفتقد المرشدين التربويين للكثير من المهارات الناعمة في العمل في المدارس مثل مهارة (الأحتراف_والأتصال_والتواصل_القيادة_ادارة الأزمات).
٢. يقع الذكور من المرشدين تحت تأثير البيئة الاجتماعية المحيطة التي تؤثر على المرونة المهارية والفكرية لديهم ويكونون اكثر اكتساباً للمهارات بسبب اختلاطهم الزائد وتفاعلهم داخل المجتمع

التوصيات :

١. ضرورة قيام المؤسسات الاجتماعية بالاهتمام بتنشئة افراد المجتمع تنشئة سليمة حتى يكونوا افراداً فاعلين ومؤثرين في المجتمع .
٢. السعي من قبل وسائل الاعلام لنشر وتشجيع ثقافة التسامح والوحدة الوطنية ، والتصدي للرسائل المدمرة التي تؤكد على العنف والتعصب

المقترحات:

١. اجراء دراسة عن مفهوم المهارات الناعمة وعلاقته بعدد من المتغيرات التي لم يتناولها البحث الحالي ثم (الحاجة للانتماء، الشخصية الهامشية).
٢. الاحتكاك بأفراد يمتلكون هذه المهارات والاستفادة منهم.

Soft skills of educational counselors**(Research extracted from a master's thesis)****University of Babylon/ College of Education for Human Sciences****Rabih Dhaif Taan Al Tai Mr. Dr. Ali Mahmoud Kazem Al-Jubouri****Keywords: soft skills, social learning, educational counselors****Summary of the research**

The current research is summarized in a basic concept: Soft skills, as soft skills represent personal and behavioral traits or the level of commitment of a person that distinguishes him from other individuals who may have the same skills and technical expertise. These skills also mean those aspects related to tact in speaking and good appearance. Distinguished, and possessing special talents that highlight the applicant for the job among his peers, and the importance of the current research lies in making educational counselors able to develop an understanding of the relationships between man and his social and natural environment. The current research aims to identify the soft skills of educational counselors working in Diyala Governorate schools. Statistically significant differences in the soft skills of educational counselors according to the gender variable (males - females), and for the purpose of achieving these goals, the researcher prepared the research tool according to the social learning theory and the definition of Porsons, which consists of the soft skills scale consisting of (6) skills, which are each of (Critical thinking, professionalism, crisis management, communication, leadership, decision-making and problem solving) and after verification Among the psychometric characteristics of the scale, the researcher applied it to a sample consisting of (250) counselors based on the descriptive approach in the current study, and the research community consists of (476) mentors and tutors for the year (2020-2021), and the research data was processed by statistical means that fit with the nature and objectives Research using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The results of the current research indicated that educational counselors working in Diyala governorate schools lack many soft skills at work in schools, such as (professionalism _ communication and communication _ leadership _ crisis management) while they enjoyed my skills (thinking). Critic, decision making and problem solving) All results indicated in favor of males and based on what was reached, the researcher presented a set of recommendations and suggestions.

المصادر العربية :

- ابو حطب، فؤاد وصادق ،امال (١٩٩٤) علم النفس التربوي (ط٤) ممتبة الانجلو المصرية القاهرة مصر
- ابو زعيتر ، منير حسن (٢٠٠٩) درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للمهارات القيادية وسبل تطويرها ،رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية الجامعة الاسلامية غزة فلسطين

- توفيق مرعي مستوى مهارات التفكير الناقد لدى طلبة كلية العلوم التربوية الجامعية (الاوروا) مجلة المنارة للبحوث والدراسات المجلد ١٣ العدد ٤
- ثورندايك ، روبرت وهيجن،اليزابيث (١٩٨٩) القياس والتقويم في علم النفس والتربية .ترجمة عبدالله الكيلاني وعبدالرحمن عدس،عمان ،مركز الكتاب الاردني
- حمدي يمينة، (٢٠١٤) ، يوم دراسي بلا أقلام لتحفيز مهارات التلاميذ ، مقال صحفي، صحيفة العرب (٢١).
- ربيع محمد شحاتة (٢٠١٣) علم نفس الشخصية ،دار المسيرة والتوزيع والنشر عمان
- الزوبعي، عبد الجليل ابراهيم ، وبكر، محمد الياس ، والكناني، ابراهيم عبد الحسن (١٩٨١) الاختبارات والمقاييس النفسية ، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، العراق.
- سعيد عمر، (٢٠١١)، مرتكزات تقويم وتصنيف جامعات العالم الإسلامي ، رؤية تأصيلية ، السودان ، جامعة إفريقيا العالمية.
- شلتز دوان (١٩٨٣) نظريات الشخصية ترجمة حمد ولي الكربولي مطبعة جامعة بغداد.
- عبد المعطي،حسين ومصطفى ،دعاء محمد (٢٠٠٧) المهارات الحياتية كلية التربية جامعة اسيوط
- عبد الهادي نبيل احمد (٢٠٠٠) نماذج تعليمية تربوية معاصرة دار وائل عمان الأردن
- عبدالهادي،جودة عزت (٢٠٠٠) علم النفس التربوي دار الثقافة عمان .
- عودة ،احمد سليمان (٢٠٠٢) القياس والتقويم في العملية التدريسية دار الأمل للنشر عمان الاردن
- فرج، صفوت (١٩٨٠): علم النفس والقياس النفسي ، الطبعة الاولى ، مكتبة مدبولي ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية.
- القاعود ، ابراهيم عبدالقادر (١٩٩١) المعايير العالمية والقياس وأثره في تحسين المهارات الحياتية الاردن
- القحطاني ، مسفر ظافر عايض (٢٠١٠) برامج التأهيل القيادي في المليات العسكرية ودورها في بناء المهارات القيادية ،دراسة تطبيقية على كلية الملك عبد العزيز الحربية

- وكلية الملك خالد العسكرية،رسالة ماجستير غير منشورة قسم العلوم الإدارية اكااديمية نايف العربية للعلوم الأمنية للدراسات العليا الرياض السعودية
- القيسي رؤف محمود (٢٠٠٨) علم النفس التربوي دار المطابع دار دجلة عمان
 - الكبيسي، وهيب (٢٠١٠) : الاحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية ، جامعة بغداد ، كلية الاداب ، مكتبة اليمامة، بغداد، العراق.
 - مخدوم ،ايوب لظفي ٢٠١٥ نظريات الشخصية ،ط١ دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع عمان
 - معوض ،موسى (٢٠١٣) مفهوم التفكير الناقد صفحة الكترونية ،تاريخ الاطلاع ٩فبراير ٢٠١٣
 - الملاح ، (٢٠١٧) تامر حقيقة المهارات الصلبة والمهارات الناعمة ، موقع الكتروني تعليم جديد تاريخ النشر ٦ آب .
 - ملحم، سامي محمد (٢٠٠٠) منهاج البحث في التربية وعلم النفس دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان

المصادر الاجنبية:

- Bohm. David (1996) on creativity. London: Routledge
- CA Adams-Accounting Journal,(2004)Auditing&Accountability emerald.com.
- Lazarus, Arther (2013) The importance of soft skills for job success", physician Executive : sep/oct 2013 vol. 39 issue5p40
- Nannally ،l.C.(1978) psychometric Theory, 2nd,ed,New York McGraw-Hill
- Perrault H. (2004) Business educators can take a leadership role in character education. Business education forum 59 (1) 23024
- Roa M .S, (2014) Enhancing empoloyabillity im engineering and management stufents through soft skills" infustrial and commercial Traning vol 46, iss, 1pp 42-48 .