



مجلة كلية التربية



دور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط
(بحث مستل من رسالة ماجستير)

اعداد

أ.د/ أحمد عبد الفتاح الزكي

أستاذ التخطيط التربوي

كلية التربية- جامعة دمياط

نورهان رضا مخارطة

معيدة بقسم أصول التربية

باحثة ماجستير بقسم أصول التربية

كلية التربية_ جامعة دمياط

٢٠٢٥م/١٤٤٦هـ

مستخلص البحث

هدف البحث الحالي إلى التعرف على دور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط. وقد اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي في جمع المعلومات وتفسيرها، مع الاستعانة بالاستبانة كأداة بحثية بعد التحقق من صدقها وثباتها وقد تم تطبيقها على عينة قوامها (٢٣٨٩) طالبًا من طلاب جامعة دمياط بالفرق المختلفة بمرحلة الليسانس والبيكالوريوس في بعض الكليات العملية والنظرية مثل كليات التربية والتربية النوعية والآداب والعلوم والطب والحاسبات والذكاء الاصطناعي والتجارة والزراعة والآثار، وتوصل البحث إلى أن المتوسط العام لآراء أفراد الدراسة حول دور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط جاء بدرجة تحقق عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستبانة ككل (٤,٠٨)، وبوزن نسبي (٨١,٦)، وبانحراف معياري (١.١٦٩)، وقد أوصى البحث بضرورة استخدام الكوتشينج لفعاليته في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط مما يسهم في تلبية احتياجات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: مهارات قابلية التوظيف- الكوتشينج- جامعة دمياط- احتياجات

سوق العمل.

The Requirements of Developing Employability Skills of Damietta
University Students using Coaching

Abstract

The current research aimed to identify the role of coaching for developing employability skills of Damietta University students. It depended on using the Descriptive Method for gathering information and explaining it. A questionnaire has been used as a research tool after making sure of its validation and reliability. It has been applied on a stratified random sample composed of (2389) BA students enrolled in different grades at Damietta University in some theoretical and practical faculties such as Faculty of Education, Faculty of Specific Education, Faculty of Arts, Faculty of Science, Faculty of Medicine, Faculty of Computers and Artificial Intelligence, Faculty of Commerce, Faculty of Agriculture, and Faculty of Archaeology. The overall average of the study participants' assessment opinions about the role of coaching for developing employability skills of Damietta University students indicated a high level of achievement. The arithmetic average of the questionnaire as a whole is (٤,٠٨) with a relative weight of (٨١,٦) and standard deviation of (1,169). The research recommended the use of coaching for its effectiveness for improving Employability Skills of Damietta University students in order to meet the needs of the Job Market.

Keywords: Employability Skills– Coaching– Damietta University– Job Market Needs.

مقدمة البحث

يعد التعليم ركيزة أساسية لتحسين حياة الأفراد وتحقيق التقدم والازدهار للمجتمعات، ويأتي التعليم في مقدمة أولويات الدول التي تسعى للتطوير، وفي ظل ما يشهده العالم من مستحدثات لا حصر لها، فكان ذلك بمثابة الدافع وراء اتجاه العديد من الدول لتطوير التعليم من أجل مواكبة التغيرات العصرية؛ فالتعليم له دور كبير في ترسيخ القيم وتنقيف الأفراد وزيادة الوعي لديهم.

ويعد التعليم الجامعي أحد عناصر القوة المحركة لتحقيق التنمية الاقتصادية في جميع دول العالم؛ فهو قطاع غاية في الأهمية ولا غنى عنه لإحداث عمليات التنمية والتطوير في شتى المجالات. فالتطوير في التعليم الجامعي يعود بمردودات إيجابية على الأفراد والمجتمع بأكمله، فهو أساس لتحقيق التنمية الشاملة في المجتمع. (حنفي، ٢٠٢٣، ص. ٤١)

وبينما يعاني الخريجون من صعوبة إيجاد وظائف، يلقي أصحاب الأعمال صعوبة أيضا في إيجاد أفراد مناسبين لشغل الوظائف الشاغرة؛ فاكتساب مهارات قابلة للتوظيف شرط أساسي للالتحاق بالوظائف وبدون اكتسابها لا يستطيع الأفراد استغلال الفرص للنمو والتقدم المهني. لذا كانت هناك جهود عديدة لتحسين البرامج التي تساعد الأفراد على اكتساب المهارات التي يتطلبها سوق العمل وتركز هذه الجهود على نظام " التوظيف والتدريب" والذي عرف على أنه نظام يضم كل البرامج المعدة خصيصا لتنمية المهارات المهنية لدى الأفراد وذلك لزيادة قابلية توظيفهم ومساعدتهم في التعرف على فرص العمل المتاحة (Mccarthy, 2014, P.3)

ولا ترتبط مهارات قابلية التوظيف بوظيفة بحد ذاتها ومن هذه المهارات القدرة على حل المشكلات، وإدارة الصراع، واتخاذ القرار، وإدارة التغيير، والعمل الجماعي، والتفكير الناقد والإبداعي، والقيادة، وإدارة فرق العمل، والمهارات الرقمية، ومهارات التواصل وغيرهم. وكل هذه المهارات ضرورية حتى يلتحق الأفراد بالوظائف التي

يرغبونها. فهي مهارات عامة يصلح استخدامها في كافة الوظائف. لذلك فإن تنمية تلك المهارات لدى الطلاب يجب أن يكون من ضمن الأهداف التعليمية التي تسعى الجامعات لتحقيقها. فلا بد من التوجه نحو تطوير التعليم الجامعي والسعي لتحقيق الجودة في كافة عناصر العملية التعليمية والتي يكون المتعلم في مقدمتها، حيث إن جودة الخريجين تنبثق من جودة العمليات التي تتم في المؤسسة التعليمية.

ولإكساب مهارات قابلية التوظيف لدى الطلاب يمكن استخدام أسلوب الكوتشينج في مساعدة الأفراد للسير قدما نحو تحقيق أهدافهم وحل المشكلات التي تواجههم ونقبل التغييرات والتكيف معها بل وإحداثها وتطوير الذات والتصدي للتحديات التي تقابلهم؛ فهو عملية توجيه ودعم شخص أو مجموعة من الأشخاص في تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم، وذلك يتم من خلال عقد عدد من جلسات الكوتشينج بين الكوتش (المدرّب) والمتدرب لمساعدته على فهم تحدياته وأهدافه وتطوير استراتيجيات لتحقيقها بفعالية. ويتمحور الكوتشينج حول الشخص واحتياجاته الفردية، ويتمثل الدور الرئيس للكوتش في الاستماع بعناية للعميل وطرح الأسئلة الهادفة للوصول إلى حل أو اتخاذ قرار.

وتعد جامعة دمياط من الجامعات الناشئة والتي تخرج آلاف الطلاب سنويًا وهم يحتاجون إلى اكتساب مهارات قابلية التوظيف وذلك للالتحاق بسوق العمل ويمكن تحقيق ذلك عن طريق استخدام العديد من الأساليب والتي من أهمها أسلوب الكوتشينج وهذا ما يسعى البحث الحالي إلى تحقيقه.

مشكلة البحث

تظل معدلات البطالة في زيادة عامًا بعد عام، الأمر الذي يثير التفكير لدى الباحثين للكشف عن الأسباب الجذرية وراء ارتفاع نسبة البطالة وما تفقر إليه الأنظمة التعليمية بالجامعات وما يحول دون تحقيق جودة المخرجات الجامعية (الخريجين) فلا

يستطيعون الالتحاق بسوق العمل، وتعد زيادة نسبة البطالة دافعًا قويًا لجعل المؤسسات الجامعية تعيد النظر في الخدمات التعليمية والبرامج الأكاديمية التي تقدمها للطلاب والتي يجب أن ترتبط ارتباطًا وثيقًا باحتياجات سوق العمل.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى ضرورة الاهتمام بقابلية توظيف الخريجين ومنها دراسة سوبرامانيان (Subramanian,2017) والتي أكدت على ضعف مستوى الخريجين وعدم امتلاكهم لمهارات قابلية التوظيف لذلك أكدت على ضرورة توفير برامج تدريبية لإعداد وتأهيل الطلاب لسوق العمل وتحسين قابليتهم للتوظيف؛ فاكساب الخريجين لمهارات قابلية التوظيف تساعدهم على النجاح في سوق العمل على كافة المستويات.

كما أشارت دراسة بانج وآخرون (Pang et al., 2018) إلى ضرورة توافر مجموعة من الكفايات التي يجب أن تتوفر في الخريجين لتيسير التحاقهم بسوق العمل ومن هذه الكفايات التي أكدت عليها الدراسة الاستعداد للتعلم والتعاون والعمل الجماعي والعمل الجاد والتفكير التحليلي، فجميعها مهارات ضرورية لتحقيق النجاح للأفراد والمؤسسات.

وفي نفس السياق توصلت دراسة سانديفر (Sandifer,2018) إلى اتفاق آراء أصحاب العمل بشأن عدم إعداد الخريجين بالشكل الذي يؤهلهم لسوق العمل وأن لديهم فجوة مهارية، حيث إن خريجي قسم المحاسبة في ولاية مسيسيبي ليس لديهم المهارات اللازمة للالتحاق بسوق العمل. وعلى الرغم من اكتسابهم لمهارات الحاسب الآلي ومهارة العمل الجماعي، إلا أنهم يفتقرون إلى مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات والتفكير الناقد وتحفيز الذات ومهارة الاستماع النشط. فلا بد من تحقيق المواءمة بين متطلبات سوق العمل ومواصفات الخريج مما يضمن أهليتهم لشغل الوظائف.

ولقد أكدت دراسة بيكان (Pekkan,2018) على أن أسلوب الكوتشينج له تأثيرات إيجابية على أداء الأفراد والمؤسسات؛ فهو من الأساليب غاية في الأهمية

والذي يعمل على دعم تعلم الأفراد وتطويرهم الذاتي مما يضمن استخدامه لما له من دور فعال في تحسين أداء الأفراد بالعمل وكذلك تحسين مستوى المؤسسات بين منافسيها. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن أسلوب الكوتشينج يؤدي إلى تنمية معارف ومهارات وقدرات الأفراد مما يساعدهم في الوصول إلى أقصى إمكانياتهم.

وأكدت دراسة بان وآخرون (Baan et al.,2022) على إمكانية استخدام الكوتشينج - وهو أسلوب قائم على تحسين كفايات الفرد- في تعزيز قابلية توظيف الطلاب مما يسهل التحاقهم بسوق العمل. كما أشارت الدراسة إلى أن التعليم الذي يهدف إلى تنمية معارف ومهارات الأفراد يتوقع أن يعمل بمؤسساته أعضاء هيئة تدريس كمدرسين ذو كفايات عالية.

ولتعميق الشعور بمشكلة الدراسة وتحديدها تم إجراء دراسة استطلاعية وتم تطبيقها على (٤٠) طالبًا من طلاب كلية التربية بجامعة دمياط، وكشفت نتائج الدراسة الاستطلاعية عن افتقار الطلاب لمهارات قابلية التوظيف مثل مهارة حل المشكلات والابداع وإدارة الوقت والتفكير الناقد ومهارة التعاون والعمل الجماعي وصناعة واتخاذ القرار والقيادة والذكاء العاطفي ومهارة التواصل وحاجتهم إلى تنمية تلك المهارات. وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة البحث في محاولتها للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما مفهوم مهارات قابلية التوظيف وأهميتها وبعض الأمثلة عليها؟
٢. ما مفهوم الكوتشينج وأهدافه؟
٣. ما دور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط؟

أهداف البحث

هدف البحث الحالي إلى إلقاء الضوء على مفهوم مهارات قابلية التوظيف وأهميتها وبعض الأمثلة عليها، والتعرف على مفهوم الكوتشينج وأهدافه ومجالات

استخدامه وبعض النماذج الخاصة به، وأيضًا الكشف عن دور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط.

أهمية البحث

- يؤمل أن يفتح الباب لمزيد من الدراسات والأبحاث التي تتناول تحسين قابلية توظيف الخريجين من خلال تنمية المهارات التي يتطلبها سوق العمل.
- يؤمل أن يساعد هذا البحث في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط باستخدام الكوتشينج مما يؤدي إلى الحد من مشكلة البطالة بين الخريجين.
- يرجى أن يستفيد من البحث العديد من الفئات مثل (قيادات الجامعة - أعضاء هيئة التدريس- الطلاب- الخريجين- الإداريين- أصحاب مؤسسات العمل).

حدود البحث

تمثلت حدود البحث الحالية فيما يلي:

- **الحد الموضوعي:** اقتصر البحث في حده الموضوعي على دراسة دور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط، وقد اقتصرت المهارات على (مهارة الإبداع والتفكير الناقد والقيادة وصناعة واتخاذ القرار والتواصل وإدارة الوقت والتعاون والعمل الجماعي وكذلك مهارة الذكاء العاطفي).
- **الحد البشري:** اقتصر البحث في حده البشري على طلاب جامعة دمياط في مجموعة من الكليات النظرية والعملية بمرحلة الليسانس والبيكالوريوس.
- **الحد المكاني:** اقتصر البحث على كليات التربية والتربية النوعية والآداب والتجارة والآثار كمتلئين للكليات النظرية، وكليات الطب البشري والزراعة والعلوم والحاسبات والذكاء الاصطناعي كمتلئين للكليات العملية.
- **الحد الزمني:** طبقت الدراسة الميدانية في العام الدراسي ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ م.

مصطلحات البحث

قابلية التوظيف Employability

إجراءياً: الاعتراف بأهلية الأفراد للالتحاق بالوظائف من خلال اكتسابهم لعدة مهارات ضرورية وبعض الخصائص التي تساعدهم على تحقيق النجاح في حياتهم الشخصية والوظيفية والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية.

مهارات قابلية التوظيف Employability Skills

إجراءياً: حقيبة من الجدارات الوظيفية والسمات الشخصية التي تجعل خريجي جامعة دمياط متميزين في مجال عملهم وتسمح لهم بالانتقال إلى الوظائف المختلفة التي تتناسب مع مؤهلاتهم، فهي تمكنهم من تحقيق التقدم الوظيفي وزيادة الإنتاجية والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية المرغوبة.

الكوتشينج Coaching

إجراءياً: جلسات خصوصية تُقدم لفرد أو مجموعة من الأفراد لتوجيههم نحو استثمار طاقاتهم الكامنة من خلال دعمهم وتنمية مهاراتهم وتحسين أدائهم وزيادة تنافسيتهم نحو حياة ومستقبل مهني أفضل لهم.

دراسات سابقة

تناول هذا الجزء من البحث عرضاً لبعض الدراسات العربية والأجنبية، ويتم عرض الدراسات السابقة وفقاً للترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث وذلك على النحو التالي:

الدراسات التي تناولت مهارات قابلية التوظيف

• دراسة كرم وصادق (٢٠١٩) بعنوان: دور مؤسسات التعليم العالي في دعم القابلية

للتوظيف: دراسة حالة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية في دعم قابلية توظيف خريجيها. وكذلك التأكيد على ضرورة تقديم مقررات اختيارية متنوعة تلبي احتياجات الطلاب وتتيح لهم الفرصة لاختيار ما يتناسب منها مع ميولهم الشخصية وتطلعاتهم الوظيفية. واعتمدت الدراسة على استخدام الاستبيان واختبار مربع كاي كأدوات لجمع البيانات. أما عن منهج الدراسة فقد استخدمها الباحثان منهج تحليل النظم من أجل التعرف على أثر العمليات التي تتم داخل مؤسسات التعليم العالي على دعم قابلية توظيف الخريجين. كما تم استخدام دراسة الحالة للتركيز على دور كلية الاقتصاد والعلوم السياسية في دعم قابلية توظيف خريجيها. واشتملت العينة على ٤٨٤ من خريجي كلية الاقتصاد والعلوم السياسية في الفترة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٧.

وأشارت نتائج الدراسة إلى ضرورة تقديم أنشطة إلى جانب المقررات التي يدرسها الطلاب ومن خلال هذه الأنشطة يتم تنمية المهارات الفنية والقابلة للانتقال مما يدعم قابلية توظيف الخريجين. وكذلك الاهتمام بتوفير برامج متنوعة في الدراسات العليا مما يساهم في إثراء معارف وتنمية مهارات الطلاب وتعزيز قابلية توظيفهم. كما أكدت الدراسة على ضرورة تحديث المناهج التعليمية التي تقدم للطلاب وجعلها تتماشى مع احتياجات سوق العمل. هذا وأوصت الدراسة بأهمية الربط بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل على ضوء التوجهات المحلية والعالمية.

- دراسة إبراهيم (٢٠٢٠) بعنوان: تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في ضوء خبرة أستراليا وإمكانية الاستفادة منها في مصر.

هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع تعزيز مهارات قابلية التوظيف في أستراليا وإمكانية الاستفادة منها في مصر، والتوصل إلى إجراءات مقترحة لتعزيز تلك المهارات في التعليم الجامعي المصري في ضوء الدروس المستفادة من خبرة أستراليا. واستخدمت الدراسة المنهج المقارن. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي يتطلب تطوير المناهج وطرق التدريس، وتحقيق الشراكة بين الجامعات وقطاع الأعمال، وتكوين لجان استشارية للبرامج الأكاديمية، ومتابعة معدلات توظيف الخريجين وكذلك تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

وأشارت الدراسة أن من أهم مهارات قابلية التوظيف والتي يجب أن يحرص طلاب الجامعات على اكتسابها خلال سنوات الدراسة الجامعية هي مهارات التواصل والعمل الجماعي ومهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارة التحكم الذاتي والمبادرة وإدارة المشاريع ومهارات اتخاذ القرار. هذا وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في البرامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعات المصرية وربطها بالتخصصات التي يحتاجها سوق العمل وتوفير قاعدة بيانات عن سوق العمل واحتياجاته، وتقديمها للقائمين على تطوير البرامج الأكاديمية الجامعية.

- دراسة كوارتنج ومينسه (Kwarting & Mensah, 2022) بعنوان: تحليل مهارات قابلية توظيف خريجي قسم المحاسبة.

Employability of Accounting Graduates: analysis of skills sets.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المهارات التي تمكن خريجي قسم المحاسبة من الالتحاق بسوق العمل، وتشمل هذه المهارات العمل الجماعي والاستماع الجيد والتواصل الفعال والكفايات القيادية ومهارة استخدام برامج قواعد البيانات وغيرهم.

كما أكدت الدراسة على أن مهنة المحاسب/ة تعتمد على الكفايات المهنية بالإضافة إلى المهارات الناعمة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. واعتمدت الدراسة على استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وشملت عينة الدراسة ٤٣٥ من الموظفين بمجال المحاسبة للتعرف على أبرز المهارات التي يحتاجونها في مهنتهم. كما تضمنت عينة الدراسة عددا من خريجي قسم المحاسبة.

وأشارت نتائج الدراسة أن إحداث الموازنة بين متطلبات سوق العمل وبين إعداد طلاب قسم المحاسبة في الكليات المتخصصة أمر في غاية الأهمية. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير المناهج التي تقدم لطلاب قسم المحاسبة مما ينعكس على اكتساب الطلاب للمهارات المختلفة ويتم تأهيلهم بشكل كاف قبل التخرج للالتحاق بسوق العمل. كما أوصت الدراسة بضرورة وجود برامج لتطوير الذات وذلك لسد الفجوة بين مهاراتهم الفعلية والكفايات المرغوب اكتسابها لتلبية متطلبات سوق العمل.

الدراسات التي تناولت أسلوب الكوتشينج

- دراسة لانسر وإتواغ (Lancer & Eatough, 2018) بعنوان: استخدام الكوتشينج الفردي كأداة لتحفيز التنمية الذاتية: دراسة تحليلية لفعالية استخدام أسلوب الكوتشينج مع الطلاب بأحد جامعات المملكة المتحدة.

One-to-one coaching as a catalyst for personal development: an interpretative phenomenological Analysis of coaching undergraduates at a UK university.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام جلسات الكوتشينج على التطوير الذاتي للطلاب الجامعيين. واعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي لملاءمته لطبيعة الدراسة. أما عن أدوات الدراسة فقد تم استخدام المقابلة الشخصية. وتضمنت عينة الدراسة ٩ طلاب من تخصصات متنوعة وتم عقد جلسات الكوتشينج مع كل طالب على حدا إما عن طريق المقابلة الشخصية أو باستخدام موقع سكايب (Skype).

وأُسفرت نتائج الدراسة عن الانعكاسات الإيجابية لأسلوب الكوتشينج على أداء الطلاب وذلك من خلال تطبيق ما تعلموه في تلك الجلسات مما أدى إلى تنمية مهاراتهم. كما أشارت الدراسة إلى أن أسلوب الكوتشينج ساعد الطلاب في اكتساب مهارة إدارة الوقت والتعامل مع الضغط (stress)، كما أنه أدى إلى زيادة ثقتهم بأنفسهم وتعزيز علاقاتهم الاجتماعية مع الآخرين. بالإضافة إلى ذلك أكدت الدراسة على دور الكوتشينج في تنمية العديد من المهارات لدى الطلاب ومن ثم فلا بد من تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على استخدام أسلوب الكوتشينج مع الطلاب أو توفير برامج تدريبية يعمل بها مدربين (coaches) متخصصين لإكساب طلاب الجامعات المهارات العامة كمهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات وإدارة الوقت وكذلك المهارات القيادية.

• دراسة برنكلي وروكس (Brinkley&Roux,2018) بعنوان: الكوتشينج كأداة لتعزيز قدرات رواد الأعمال. Coaching as a support function for "potential entrepreneurs"

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الفعال لأسلوب الكوتشينج في تحسين مهارات رواد الأعمال وتحقيق التنمية الذاتية لهم مما يساعدهم على تحقيق النجاح للشركات والمؤسسات الخاصة بهم. واستخدمت الدراسة المقابلة الشخصية والتي تم تطبيقها على عينة مكونة من ١٢ من رواد الأعمال بمنطقة بريوريا. وأكدت نتائج الدراسة على تعدد أوجه الاستفادة من أسلوب الكوتشينج في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى رواد الأعمال ومن هذه المهارات الإبداع والتفكير الناقد والعمل الجماعي والتواصل الفعال وحل المشكلات بالإضافة إلى المهارات التكنولوجية. كما أظهرت الدراسة أن الكوتشينج وسيلة لتحسين قدرة رواد الأعمال على التفكير الاستراتيجي واستغلال أقصى إمكاناتهم. وأوضحت الدراسة أيضا أن زيادة الوعي الذاتي والذكاء الاجتماعي تدرج ضمن الأهداف التي يسعى أسلوب الكوتشينج إلى تحقيقها. وقد

أوصت الدراسة بإمكانية استخدام أسلوب الكوتشينج في تنمية المهارات الريادية لدى الأفراد في ظل بيئة العمل التنافسية والمتغيرة.

• دراسة خيرى وراشد (٢٠٢٣) بعنوان: برنامج تدريبي مقترح قائم على الكوتشينج التعليمي ومعايير العلوم للجيل القادم NGSS لتنمية الكفاءة المهنية لدى معلمات الفيزياء للمرحلة الثانوية.

هدفت الدراسة إلى تصميم برنامج تدريبي مقترح قائم على الكوتشينج التعليمي ومعايير العلوم للجيل القادم والتعرف على أثره في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمات الفيزياء للمرحلة الثانوية بمحافظة الطائف. واستخدمت الدراسة المنهج المختلط. وتضمنت أدوات الدراسة اختبار الكفاءة المهنية وتحليل الوثائق. وقد اشتملت عينة الدراسة على ٢٠ معلمة ممن يدرسن مقرر الفيزياء للمرحلة الثانوية. وأسفرت نتائج الدراسة عن ارتفاع أثر البرنامج التدريبي المقترح القائم على الكوتشينج التعليمي في تحسين الكفايات المهنية لدى معلمات مادة الفيزياء بالمرحلة الثانوية. وقد أوصت الدراسة بضرورة إتاحة برامج تدريبية على استخدام أسلوب الكوتشينج والتحاق أعضاء هيئة التدريس بهذه البرامج لاكتساب خبرة في هذا المجال والتعرف على أهم ممارسات الكوتشينج وكيف يمكن الاستفادة من هذا الأسلوب وتطبيقه من أجل تنمية معارف ومهارات الطلاب. وأيضا أوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من التدريب القائم على الكوتشينج باعتباره أحد أساليب التطوير المهني الحديثة ذات الأثر الإيجابي خاصة التي تواكب التوجهات العالمية الحديثة كمعايير العلوم للجيل القادم.

يتضح من خلال ما استعرضه الباحثان من دراسات مدى أهمية اكتساب طلاب الجامعات لمهارات قابلية التوظيف وكذلك ضرورة ربط التعليم الجامعي بإعداد خريجه للالتحاق بسوق العمل، وضرورة توظيف أسلوب الكوتشينج في تعزيز تلك المهارات والسمات الشخصية الداعمة للتطوير الذاتي

لدى الطلاب قبل التخرج بحيث يتم تأهيلهم للالتحاق بسوق العمل مما يساهم في الاستفادة من قدراتهم وأفكارهم وحثهم على الابتكار والإبداع في مجال تخصصهم.

خطوات البحث وإجراءاته:

سوف يسير البحث على النحو التالي حيث سيجيب الإطار النظري عن السؤالين الأول والثاني بشأن مفهوم مهارات قابلية التوظيف وأهميتها وبعض الأمثلة عليها وكذلك مفهوم الكوتشينج وأهدافه، بينما سيجيب الإطار الميداني عن السؤال الثالث بشأن دور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط، ثم سيختتم البحث بعرض مجموعة من التوصيات.

أولاً: الإطار النظري

تعد مهارات قابلية التوظيف غاية في الأهمية ولا بد من تنميتها لدى طلاب جامعة دمياط لتساعدهم على تلبية احتياجات سوق العمل، لذلك لا بد من تناول مفهوم مهارات قابلية التوظيف وأهميتها وبعض الأمثلة عليها.

المحور الأول: مهارات قابلية التوظيف

مفهوم مهارات قابلية التوظيف Employability Skills

كما تُعرف بأنها مهارات عامة وخصائص يبحث عنها أرباب العمل عند الرغبة في توظيف أفراد جدد أو تنميتها لدى الموظفين الحاليين مما يساعد على تحقيق أهدافهم الشخصية وكذلك الارتقاء بالمؤسسة التي يعملون بها. (Bloom and Kitagawa, 1999, P.5)

كما يمكن تعريفها بأنها مجموعة من السمات والمهارات والمعارف التي يجب أن يمتلكها الملتحقون بسوق العمل لضمان أن يكون لديهم القدرة على العمل بفاعلية وكفاءة مما يسهم في تحقيق التقدم للمؤسسات التي ينتسبون إليها وتحسين المستوى الاقتصادي. (Confederation of British Industry, 2009, P.8)

وكذلك يُقصد بها أنها كفايات ذات قيمة عالية ترتبط بأداء المهام بكفاءة وهي ضرورية للتكيف مع الاحتياجات المتغيرة للمهن المختلفة؛ فهي كفايات عامة ولا تقتصر على وظيفة محددة بل يمكن الانتفاع بها في مختلف أدوار العمل بمختلف الوظائف. (Florida Chamber Foundation, 2019, P.6)

كما تُعرف بأنها مهارات تتسم بالعمومية مما يجعلها قابلة للاستخدام في مجالات مختلفة من أجل النجاح في سوق العمل بمختلف القطاعات. (American Institutions for Research, 2019, P.12)

ويرى الباحثان أنه يمكن استخلاص بعض النقاط المهمة من التعريفات السابقة

في النقاط التالية:

- مهارات قابلية التوظيف تتضمن السمات والمهارات الأساسية التي يتوافق استخدامها مع مختلف الأدوار الوظيفية ومجالات العمل.
- تستهدف مهارات قابلية التوظيف تعزيز قدرة الفرد على تأمين وظيفة وتحقيق التقدم فيها والتأقلم مع التغيير، وتأمين وظيفة أخرى إذا رغب في ذلك واكتساب الخبرات واغتنام الفرص للحصول على عمل أفضل.
- تتسم مهارات قابلية التوظيف بأنها مهارات عامة ضرورية للنجاح في سوق العمل على جميع مستويات التوظيف وفي جميع القطاعات.

وبناء على ما ذكر، يمكن تعريف مهارات قابلية التوظيف بأنها:

حقيبة من الجدارات الوظيفية والسمات الشخصية التي تجعل خريجي جامعة دمياط متميزين في مجال عملهم وتسمح لهم بالانتقال إلى الوظائف المختلفة التي

تتناسب مع مؤهلاتهم، فهي تمكنهم من تحقيق التقدم الوظيفي وزيادة الإنتاجية والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية المرغوبة.

ثانياً: أهمية مهارات قابلية التوظيف

تقوم مهارات قابلية التوظيف بدور رئيسي في مساعدة الأفراد على النجاح في حياتهم المهنية، والتكيف مع بيئات العمل المتغيرة، وكذلك تحقيق التميز في سوق العمل، ومن خلال اكتساب هذه المهارات وصقلها، يمكن للأفراد تعزيز قابليتهم للتوظيف وبلوغ أهدافهم وتحقيق التقدم في حياتهم الشخصية والمهنية.

وبالحديث عن أهمية مهارات قابلية التوظيف، فقد أوضح جيمز (James, 2018, p.

29:24) أهميتها فيما يلي:

١. الاستثمار في تنمية مهارات قابلية التوظيف يؤثر إيجاباً على كل من الأفراد والمؤسسات والمجتمعات.
٢. الأفراد القابلين للتوظيف يحصلون على عمل بسهولة ويتصفون بأنهم صناع قرار يمكن الاعتماد عليهم وأنهم أفراد منتجين ومواطنين يسهمون في تحقيق التقدم والازدهار لبلدهم.
٣. الطلاب الجامعيين بحاجة أن يتسلحوا بمهارات قابلية التوظيف كالإبداع والابتكار والتفكير التحليلي وإدارة الوقت والمرونة والقدرة على التكيف وحل المشكلات واتخاذ القرار والتواصل والعمل الجماعي والقيادة وإدارة الذات وذلك لتحقيق النجاح في بيئات العمل التي يلتحقون بها
٤. توفر للخريجين الإحساس بالأمان الوظيفي وتضمن لهم الحصول على أجور مناسبة على مدار سنواتهم العملية
٥. تُمكن الأفراد من أن يكون لهم الأولوية في الحصول على عمل وإضافة قيمة للمؤسسة التي ينتسبون إليها.

٦. تعتبر تنمية مهارات قابلية التوظيف عنصر مكمّل للتعليم الأكاديمي الجامعي ولا يمكن الاستغناء عنه.

٧. اكتساب مهارات قابلية التوظيف وسيلة لتحقيق غاية (a means to an end) وهي إعداد أفراد لديهم من التنافسية ما يؤهلهم لتلبية احتياجات سوق العمل المحلي والدولي والعالمية.

٨. الأفراد الذين يمتلكون هذه المهارات يحققون فوائد كثيرة للمؤسسات التي يعملون بها.

٩. اتصافها بأنها قابلة للنقل ويمكن الانتفاع بها في مختلف الوظائف التي يشغلها الأفراد خلال حياتهم العملية يجعلها تحتل قدر كبير من الأهمية في مختلف المجالات.

١٠. هناك حاجة إلى تنمية مهارات قابلية التوظيف لتأهيل الخريجين لمواكبة التغييرات الهائلة التي تطرأ على سوق العمل.

ومما سبق يتضح أن لاكتساب مهارات قابلية التوظيف أهمية كبيرة فهي تعزز قابلية الفرد للتسويق في ظل وجود سوق عمل تنافسي لا يلتحق به إلا من كان لديهم مهارات تؤهلهم للعمل، كما أنها تساعد الأفراد على تحقيق النجاح المهني والتغلب على التحديات وتحسين أدائهم، كما أنها تساعد الأفراد على تولى مناصب مرموقة بالمؤسسات وذلك لتمتعهم بالمهارات القيادية اللازمة لشغل هذه المناصب.

بعض الأمثلة على مهارات قابلية التوظيف

١. مهارة التواصل Communication Skills

ويمثل التواصل الجيد أساسًا ترتكز عليه العلاقات الشخصية والمهنية الجيدة، ولطالما كانت ولا تزال مهارات التواصل الفعال مهمة في بيئات العمل. ويعود تحسين مهارات التواصل بالفائدة على حياة الأفراد المهنية والتعليمية والشخصية. وتُعتبر القدرة على التواصل الفعال أمرًا أساسيًا لتحقيق النجاح المهني، وتحظى مهارات التواصل

باهتمام كبير من قبل أصحاب العمل في مختلف الصناعات والمهن. (Coursera, 2023, para.1)

ويتضح أن التواصل هو عملية تبادل الرسائل اللفظية وغير اللفظية. وهو عملية مستمرة وديناميكية بطبيعتها وليست ساكنة. ويتم نقل الرسائل من خلال وسيط ما إلى المتلقي. ومن الضروري أن تكون هذه الرسالة مفهومة من قبل المتلقي بالمعنى الذي يقصده المرسل. ويجب أن يستجيب لها في إطار زمني محدد. وبالتالي، فإن التواصل هو عملية ذات اتجاهين ولا يكتمل دون وجود تغذية راجعة من المتلقي إلى المرسل حول مدى فهمه للرسالة.

٢. مهارة إدارة الوقت Time Management

تشير إدارة الوقت إلى عملية تخطيط وتنظيم وتخصيص الوقت للمهام والأنشطة المختلفة لتحقيق النتائج المرجوة بكفاءة. وهناك مجموعة من الاستراتيجيات لإدارة الوقت مثل تحديد الأهداف، وتحديد أولويات المهام، وجدولة الأعمال، وتفويض العمل، والتخلص من الأنشطة المهدرة للوقت. وتتيح الإدارة الفعالة للوقت للأفراد تحقيق الاستفادة القصوى من الوقت المتاح لهم، والتركيز على المهام الأساسية، والحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية وهو أمر مهم للغاية من أجل تحقيق الرضا الوظيفي وتجنب الشعور بالضغط. (Dakshinkar & Nimsarkar, 2023, P.203)

وقد أوضح نانكولاس (Nancholas, ٢٠٢٣, para.4) أن إدارة الوقت بفعالية تساعد الأفراد على:

- الالتزام بالمواعيد النهائية (Deadlines) لإنجاز المهام.
- تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- تقليل الضغط الذي يمكن أن يشعر به الفرد نتيجة كثرة المهام.

- تخصيص جزء من أوقاتهم لأفراد العائلة والأصدقاء وأيضاً لممارسة هواياتهم المفضلة.

- زيادة كفاءة العمل وكذلك تعزيز الثقة بالنفس.
 - زيادة الإنتاجية وانجاز المهام بفعالية أكبر وجهد أقل.
- ومما سبق يتضح أن الإدارة الجيدة للوقت تؤدي إلى أسلوب حياة صحي ومتوازن، فهي تؤدي إلى: الحد من الضغط والتوتر، وزيادة الطاقة، وتحقيق الأهداف بكفاءة أكبر، وتحديد الأولويات المهمة، وإنجاز مهام عديدة في وقت أقل، والحد من المماطلة، وتعزيز الثقة، والتقدم في الحياة المهنية.

٣. مهارة الإبداع Creativity

يعرف الإبداع بأنه القدرة علي توليد أفكار أو بدائل أو احتمالات متعددة أصلية مبتكرة. وتتضمن بعض سمات التفكير الإبداعي التفكير التباعدي والقدرة علي التخيل والمروني الإدراكية والدوافع الذاتية لتجربة ما هو جديد. (Cambridge University Press, 2024, p.5)

للإبداع أهمية كبيرة وقد أوضحها ميرسكي (Mursky, 2011) في النقاط التالية:

- يشجع الإبداع الأفراد على استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب لحل المشاكل، وتقييم الأفكار، والتوصل إلى حلول جديدة.
- وفي السياق التعليمي، يسعى الإبداع إلى تحسين قدرة استيعاب الأفراد للمعارف وابتكار أفضل الحلول والبدائل الممكنة. وتنمية الإبداع هو في الواقع وسيلة لتحسين التعلم وجعل الطلاب يكتسبون المزيد من الخبرات في مجال ما.
- يشجع على المخاطرة المحسوبة (Calculated risks).
- يطور القدرة على التعامل مع الغموض والمشكلات غير المتوقعة.
- يساعد الافراد على تحليل وجهات النظر المتعددة.
- يعزز الابتكار (Innovation).

- يشجع التعلم المستقل (Autonomous learning).
 - يعزز الإنتاجية ويزيد من رضا العملاء.
 - يزيد من الثقة بالنفس لدى الأفراد.
 - التحرر من أداء المهام بشكل نمطي تقليدي.
 - تحسين المهارات المعرفية والقدرات العقلية للفرد.
- ومما سبق يتضح أن الإبداع عملية عقلية تتضمن توليد أفكار أو مفاهيم جديدة، أو ربط جديد بين الأفكار أو المفاهيم الموجودة. وهو ينطوي على القدرة على اكتساب المعرفة وإعادة تفسيرها وصياغتها بطريقة جديدة ومختلفة تمامًا لتوليد شيء جديد وقيم. وتتعدد الطرق والأساليب التي يمكن اتباعها من أجل صقل مهارات الشباب الجامعي وإكسابهم مهارات قابلية التوظيف والتي يتطلبها سوق العمل، ويركز هذا الفصل على أسلوب الكوتشينج باعتباره أحد الأساليب المهمة التي تساعد الأفراد على تعزيز قابليتهم للتوظيف، حيث يهدف الكوتشينج إلى اكساب الفرد مهارات جديدة تساعدهم على تحقيق النجاح والتقدم في مسارهم المهني والتغلب على التحديات والعقبات التي تحول دون تحقيق أهدافهم، ويعمل الكوتشينج على تحسين الوعي الذاتي لدى الأفراد، وبناء تغيير فعلي وقوي للأفراد والمؤسسات، وهذا التغيير يُمكن الفرد من تخطي العقبات والتحديات وتحقيق العديد من الإنجازات وإحداث التغييرات الإيجابية في الحياة الشخصية والعملية، فهو يبني الوعي الذاتي لدى الفرد وفهمه لقيمه وإدراكه لما هو عليه وما يريد أن يصل إليه، فهو يساعد الأفراد لتحقيق التغيير الأفضل الذي يصبوا إليه.

٤. مهارة صناعة واتخاذ القرار Decision-making

تعتبر عملية اتخاذ القرارات ضرورية في الحياة اليومية، كما أنها تحمل أهمية أكبر في مؤسسات الأعمال. فالقرارات الناجحة يمكن أن تؤدي إلى تحقيق الأرباح، في حين أن القرارات السيئة يمكن أن تؤدي إلى خسائر. وهذا يسلط الضوء على الأهمية الكبرى لعملية اتخاذ القرارات في أي مؤسسة. وتُعد عملية اتخاذ القرارات نهج منظم

يمكن الأفراد من معالجة المشكلات من خلال التطرق إلى الحقائق والأدلة واستكشاف البدائل المتاحة واتخاذ قرارات مستنيرة في نهاية المطاف. (Nelson, 2023, para.1)

هناك عدد من الخطوات التي يمكن للأفراد اتباعها عند صنع القرارات وهذه

الخطوات هي: (Nelson, 2023, para.7)

- تحديد المشكلة : أن يحدد الفرد المشكلة التي يرغب في معالجتها بوضوح.
 - جمع المعلومات ذات الصلة: أن يحصل الفرد على كل البيانات والمعلومات ذات الصلة بالمشكلة.
 - تحديد البدائل: يقوم الفرد بالعصف الذهني وسرد البدائل المختلفة أو الحلول المحتملة للمشكلة. ولا بد أن يكون الفرد منفتحاً على الخيارات الإبداعية والمتنوعة.
 - تقييم البدائل: أن يقوم الفرد بتقييم إيجابيات وسلبيات كل بديل. مع الأخذ في الاعتبار المخاطر المحتملة للبدائل ومدى توافقها مع الأهداف.
 - اتخاذ القرار: يختار الفرد البديل الأفضل بناءً على التقييم. بحيث يتخذ قراراً مدروساً، مع مراعاة جميع المعلومات المتاحة.
 - تنفيذ القرار: أن يضع الفرد الحل الذي تم التوصل إليه موضع التنفيذ. وكذلك لا بد من وضع خطة واضحة وتخصيص الموارد حسب الحاجة.
 - تقييم القرار: بعد التنفيذ، يقوم الفرد بتقييم نتائج القرار وفعاليتها. ولا بد أن يتعلم الفرد من النتائج لتحسين عمليات اتخاذ القرار في المستقبل.
- ومما سبق يتضح أن مهارة اتخاذ القرار لها أهمية كبيرة في جميع جوانب الحياة الشخصية والمهنية. وهي تساهم في تحسين القدرة على حل المشكلات بفعالية، من خلال تقييم الخيارات وتحليل المعلومات المتاحة قبل اتخاذ القرار. وتؤدي مهارات اتخاذ القرار الجيدة إلى تعزيز الكفاءة والفعالية في إدارة الوقت والموارد، مما يساهم في تحقيق الأهداف بشكل أكثر سلاسة، تعزز هذه المهارات من قدرة الأفراد على التعامل مع

المخاطر، مما يقلل من احتمالية الأخطاء ويزيد من فرص النجاح. لذلك تعتبر مهارات اتخاذ القرار أساسية لتحقيق النجاح والنمو في مختلف المجالات.

٥. مهارة القيادة Leadership

تشمل المهارات القيادية الرئيسية بناء العلاقات، والقدرة على التكيف، والابتكار والإبداع، واتخاذ القرارات، وإدارة النزاعات، والتفاوض، والتفكير النقدي، وحل المشكلات، والتفكير الاستراتيجي، والتدريب والتوجيه. ويطور القادة عقلية التعلم مدى الحياة لضمان للتعرف على كل ما هو جديد في مجال عملهم. كما أنهم يؤيدون ضرورة تمتع الأفراد بعقلية النمو (Growth Mindset) وليس العقلية الثابتة (Fixed Mindset) لذا فهم يعتقدون أن بإمكانهم تعزيز قدراتهم. (India Meteorological Department (IMD), 2024, para3)

هناك أبعاد للقيادة الجيدة ويمكن توضيح بعضها في النقاط التالية: (The Oxford Character Project, 2023, P.11:15)

➤ **الكفاءة المهنية:** تشير إلى المعرفة المهنية والقدرات المعرفية والمهارات التي تمكن الأفراد من أداء المهام القيادية بمستوى عالٍ. وتشمل الكفاءة، والمعرفة، والاحترافية، والوعي بالمخاطر، والخبرة، والتفكير، وحل المشكلات، والتأثير، والتنظيم، والقدرة على اتخاذ القرارات.

➤ **مهارات التعامل مع الآخرين:** تشير إلى المهارات الشخصية اللازمة لأداء المهام القيادية على مستوى عالٍ. وأن يكون لدى القائد القدرة على التواصل الفعال وبناء العلاقات والتوجيه وإرشاد الآخرين، وأن يكون القائد شخص مسؤول، مشجع، داعم، متعاون، محفز، قدير، ملهم، متفهم، ذكي عاطفياً، وأن يستمع إلى الآخرين، يفوض إليهم المهام، ويشاركهم المعرفة ويحسن مهاراتهم، ويقدم لهم تغذية راجعة.

➤ **الشخصية:** يجب أن يتوفر لدى القائد مجموعة من السمات والتي تشمل النزاهة، والعمل الدؤوب، والمسؤولية، والالتزام، والمرونة، والثقة، والصدق، والأمانة،

والتركيز، والحسم، والأخلاق، والاحترام، والذكاء، والإيجابية، والعدل، والتكيف مع التغيير، والتوازن، والهدوء، واليقظة، والأصالة، والانفتاح، والرغبة في التعلم، والطموح، والحماس، والقدرة على العمل الجماعي، والشمولية، والتواضع، والإبداع، والرؤية، والاهتمام، والحيوية، والوعي الذاتي، والتعاطف، والقدرة على التفكير للمستقبل.

ومما سبق يتضح أن أهمية القيادة تكمن في قدرة القائد على توجيه الأفراد وتحفيزهم نحو تحقيق أهداف مشتركة، مما يساهم في نجاح الفرق والمؤسسات. وتوفر القيادة الفعالة رؤية واضحة واتجاه محدد، مما يساعد على تنظيم الجهود وتعزيز التعاون بين الأعضاء، ومن خلال اتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة، يسهم القائد في مواجهة التحديات وحل المشكلات بفعالية. إضافة إلى ذلك، يلعب القائد دور أساسي في تطوير مهارات الأفراد وبناء الثقة داخل الفريق، مما يعزز من الإبداع والابتكار. ويؤدي اكتساب مهارات القيادة إلى تعزيز النجاح الشخصي والمهني، وتعتبر القيادة عنصر أساسي لتحقيق النجاح والنمو في أي بيئة تنظيمية.

٦. مهارة التعاون والعمل الجماعي Collaboration & Teamwork

يُعد العمل الجماعي أحد العناصر الضرورية والأساسية في نجاح أي مؤسسة، ويكون لكل عضو بالفريق دور محدد يقوم به حتى يساهم في إنجاز المهام بالعمل، مما يساعد على تحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة للوصول إليها، فالنجاح المؤسسي لا يكون نتاجاً لمجهود فرد واحد بل هو ناتج عن تكاتف جهود أعضاء فريق العمل من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، ويتضمن العمل الجماعي بناء علاقات والعمل مع الآخرين ارتكازاً على عدد من المبادئ وهي: (ODEP, 2012, P.56)

- العمل بروح الفريق لما يخدم صالح المؤسسة.
- المشاركة بالأفكار والمقترحات التي من شأنها أن تساهم في تحقيق النجاح والتميز للمؤسسة.

- التواصل الفعال بين أعضاء الفريق واحترام كل منهم للآخر.
- كل عضو بالفريق مسئولاً عن انجاز الأعمال المسندة إليه.
- احترام الآراء والأفكار والمعتقدات الخاصة بكل عضو في الفريق.
- القدرة على المشاركة في صنع القرارات الجماعية.

أما عن قائد الفريق فهو ميسر وموجه لأعضاء الفريق، وكلما كانت توجيهاته واضحة كلما زاد ذلك من فهم أعضاء الفريق لتلك التوجيهات والعمل بها وصولاً إلى الأهداف المرجوة، ويكون هناك مناقشات تتم بين قائد الفريق والأعضاء وبين أعضاء الفريق وبعضهم البعض لتبادل الآراء والأفكار والمقترحات حول سبل تحقيق الأهداف المنشودة، ولا بد أن يكون لكل عضو بالفريق دور فعال، فأعضاء الفريق الناجحين هم أناس يمكن الوثوق بهم والاعتماد عليهم في تنفيذ المهام والمشروعات التي من شأنها أن تحقق التقدم والازدهار للمؤسسة والمجتمع بأكمله.

ويُعد التعاون أحد أهم مهارات القرن الحادي والعشرين، فهو يعمل على زيادة فعالية التواصل بشكل أفضل مع الأفراد الذين يتم التعامل معهم، سواء كانوا زملاء في الفريق أو عملاء أو غيرهم. فالتعاون يعزز فعالية التواصل، فهو يؤدي إلى تحسين التواصل بين الأفراد وتبادل الخبرات والآراء وإيجاد حلول جديدة وابتكارية للمشكلات. (Coursera, University of California, Irvine, 2024)

ومما سبق يتضح أن العمل الجماعي له أهمية كبيرة في تحقيق النجاح في العديد من المجالات، وهذه الأهمية تكمن في النقاط التالية:

- تحقيق أهداف مشتركة: يساهم في الاستفادة من مهارات وأفكار الأفراد لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال فعالية الأداء الجماعي.

- تعزيز الإبداع والابتكار: يتيح العمل الجماعي فرصة الاستفادة من وجهات النظر والخبرات، مما يؤدي إلى توليد أفكار وحلول جديدة لمشكلات معقدة.

-تقليل الأعباء الفردية: يقوم قائد فريق العمل بتوزيع المهام والموارد على أعضاء الفريق، بحيث يكون لكل فرد مهام خاصة به، مما يقلل من الضغط على الأفراد ويزيد من جودة العمل.

-تعزيز المهارات الاجتماعية: يعزز العمل الجماعي مهارات التواصل والتعاون وحل النزاعات، مما يساهم في تحسين العلاقات بين أعضاء فريق العمل.

-زيادة الدافعية والالتزام: يساهم العمل الجماعي في بناء روح الفريق ويعزز من التزام الأفراد تجاه تحقيق الأهداف المشتركة، مما يؤدي إلى زيادة الدافعية وتحسين مستوى الاداء .

-تحسين جودة العمل: ويستهدف العمل الجماعي زيادة الإنتاجية وذلك يتم من خلال التركيز على تحسين جودة العمل.

٧. مهارة التفكير النقدي Critical Thinking

يتيح التفكير النقدي للأفراد التعامل مع المشكلات والتحديات التي يواجهونها بعقلية استراتيجية وتحليلية. وعند اتخاذ قرارات حاسمة، تتيح مهارة التفكير النقدي للأفراد الموازنة بين الخيارات المتاحة والنظر في النتائج المحتملة. كما يُعد التفكير النقدي أحد أهم المهارات التي يجب على المؤسسات التعليمية تنميتها لدى المتعلمين، كما أنه مهارة حياتية حيوية يجب على الأفراد اكتسابها. وتُعتبر مهارة التفكير النقدي من المهارات القابلة للتعلم (learnable). (Danao & Main, 2024, para 15) وهو يأتي ضمن المهارات العليا للتفكير (Higher-order thinking skills). وهو يتطلب جهدًا ذهنيًا. ويهدف التفكير النقدي إلى تقييم البيانات والأفكار والنظريات وتفسيرها بشكل منطقي. كما يهدف التفكير النقدي بشكل أساسي إلى تقييم قوة وملاءمة نظرية أو فكرة ما من خلال طرح الأسئلة وتقييم وجهات النظر والتي قد تؤدي بدورها إلى نظرية أو فكرة جديدة محتملة. ويتضمن التفكير النقدي تفسير الأفكار والحلول وتحليلها وتقييمها. والتفكير النقدي ليس مهارة يمتلكها الجميع، لكنها مهارة

يمكن للجميع تطويرها. والمفكر الناقد يتصف بالفضولية فهو يسعى لمعرفة الأسباب الكامنة وراء كل مشكلة.

٨. مهارة الذكاء العاطفي Emotional Intelligence

إن ما يميز القادة العظماء عن الجيدين منهم ليس مقياس الذكاء أو المهارات التقنية، كما يظن دانيال جولمان، ولكنه الذكاء العاطفي وهو عبارة عن مجموعة من خمس مهارات تمكن أفضل القادة من تحقيق أقصى أداء لهم ولأتباعهم، وهي تتضمن: (Harvard Business Review, 2011, P. 65)

- **الوعي الذاتي:** أي معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف والقيم والمبادئ وقيمة الفرد في المجتمع.
 - **الانضباط الذاتي:** أي القدرة على التحكم في الانفعالات والرغبات السلبية، وتحديد الأهداف بوضوح، ووضع خطط لتحقيقها، وتبديل العادات السلبية بأخرى إيجابية.
 - **الدوافع:** بحيث يكون لدى الفرد رغبة قوية وعزيمة وإرادة لتحقيق ما يرغب به من أهداف.
 - **التعاطف:** أي فهم مشاعر الآخرين ورؤية الأمور من منظورهم وليس من منظور شخصي.
 - **المهارات الاجتماعية:** بناء وتعزيز العلاقات مع الآخرين.
- ومما سبق يتضح أن الذكاء العاطفي يعتبر أساسياً للنجاح الشخصي والمهني، وله تأثيرات كبيرة في مختلف جوانب الحياة، يساعد الذكاء العاطفي الأفراد على تحسين مهارات التواصل وبناء علاقات قوية ومستدامة، مما يعزز التعاون والتفاهم في بيئات العمل، ويساهم الذكاء العاطفي في تطوير القدرة على التعامل مع الضغوط والأزمات بمرونة، مما يحسن من اتخاذ القرارات والتعامل مع التحديات. كما أنه يعزز من الوعي الذاتي والتفكير النقدي، مما يمكن الأفراد من تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم

الشخصية. فإن تطوير الذكاء العاطفي يمكن أن يكون له تأثير كبير على فعالية القيادة والنجاح التنظيمي.

المحور الثاني: الكوتشينج

مفهوم الكوتشينج

ويُشار إليه بأنه أسلوب يستخدم لتنمية رأس المال البشري ويتضمن التفاعل المنظم والمركز واستخدام الاستراتيجيات والأدوات والتقنيات المناسبة لتعزيز التغيير المرغوب والمستدام لصالح العميل. (Bachkirova, Cox, & Clutterbuck, 2010, p.3)

كما يُعرف بأنه عملية منهجية تعاونية تركز على الحلول والنتائج، حيث يقوم الكوتش بتحسين حياة العميل وأدائه في مختلف المجالات ويعزز التعلم الذاتي والنمو الشخصي وتحقيق الأهداف لدى العميل. (Fazel, 2013, p. 2349)

يُعرف الكوتشينج بأنه سلسلة مستمرة وديناميكية من الحوار التفاعلي بين الكوتش وعملائه، مصممة لتحديد نقاط القوة وفرص النمو، وهي تعتمد على الملاحظات التي توفر التوجيه والتحسين لإمكانيات الفرد. (Whitmore, 2017, p.12)

كما يُعرف بأنه شراكة مع العملاء في عملية إبداعية ومثيرة للفكر تهدف إلى إلهامهم للوصول إلى أقصى قدر من إمكانياتهم الشخصية والمهنية، مما يدفعهم إلى تنمية مهاراتهم القيادية وزيادة الإنتاجية. (International Coaching Federation, 2021)

ويرى الباحثان أنه يمكن استخلاص بعض النقاط المهمة من التعريفات السابقة

فيما يلي:

١. الكوتشينج عبارة عن عملية تفاعلية تساعد الأشخاص على تحقيق التغيير الإيجابي والنمو من خلال تعزيز نقاط القوة والكشف عن نقاط الضعف وسبل معالجتها وطرح الأسئلة التمكينية من قبل الكوتش لتحفيز العميل، فالتوجيه يساعد على تحسين الرؤية الذاتية للأفراد.
٢. هو عملية قوية تدعم الأشخاص في إطلاق إمكاناتهم الحقيقية وإحداث تغييرات إيجابية في حياتهم.
٣. هو عملية تعاونية وتأملية حيث يساعد الكوتش الأفراد أو الفرق على توضيح أهدافهم ووضع استراتيجيات لتحقيقها وتحديد العقبات، فهو يتضمن طرح أسئلة قوية والاستماع النشط وتقديم التغذية الراجعة لدعم النمو الشخصي والمهني.
٤. الكوتشينج هو عملية تحفيز وتطوير الفرد من أجل تحقيق أهدافه والوصول إلى أقصى إمكاناته.

ومن خلال التعريفات السابقة، يمكن تعريف "الكوتشينج" على أنه:

جلسات خصوصية تُقدم لفرد أو مجموعة من الأفراد لتوجيههم نحو استثمار طاقاتهم الكامنة من خلال دعمهم وتنمية مهاراتهم وتحسين أدائهم وزيادة تنافسيتهم نحو حياة ومستقبل مهني أفضل لهم.

أهداف الكوتشينج

إن ما يسعى إليه الكوتشينج هو تحقيق أهداف المنظمة التي تتمثل في زيادة كفاءة وتطوير أداء العاملين بها، مما يعكس أهداف الكوتشينج والتي تتمثل في: (المنصوري، ٢٠١٨، ص. ٤٩)

١. تحسين أداء الأفراد وإكسابهم المهارات والمعارف.
٢. رفع كفاءة أداء العاملين عن طريق توجيههم إلى أفضل الطرق التي من الممكن اتباعها من أجل إتقان العمل وأدائه بسرعة وجودة عالية.

٣. خلق علاقة إيجابية بين الأفراد والمنظمة من خلال توجيه وتنمية السلوك والاتجاهات الإيجابية تجاه العمل.

٤. تخفيض التكلفة عن طريق أداء العمل بكفاءة وجودة عالية.

٥. تمكين العاملين من التكيف والتعامل مع المستجدات والتطور التكنولوجي.

٦. يساعد في التقليل من الأخطاء وتكرارها مما يساهم في تحسين الإنتاج.

وأشار نولز (Knowles, 2022, p.25) أن الكوتشينج يركز على الحاضر والمستقبل، ويجعل الشخص يرى الفرص المتاحة له واستغلالها، ويقدم الكوتش للعميل الدعم والمساندة للتغلب على التحديات التي تواجهه، ويهدف الكوتشينج بشكل رئيس إلى:

- تحسين الأداء الفردي والمؤسسي.
- خلق بيئة عمل إيجابية.
- زيادة الوعي بالذات.
- المساهمة في تعزيز ثقافة التغيير بالمؤسسة.
- مساعدة الأفراد على الاستبصار والتمكن من تحقيق أهدافهم.
- ربط قيم الفرد بالقيم المؤسسية للمؤسسة التي هو تابع لها.
- رفع كفاءة المتدرب وقدراته.
- يسهم الكوتشينج في مساعدة العميل على إدارة ذاته بشكل أفضل.
- تقليل الأخطاء مع تحسين الإنتاج، من خلال اكتشاف المشاكل والعقبات للعاملين وطرق حلها.
- زيادة مهارات العاملين وتحسين جودة عملهم وأداء مهامهم بشكل سريع من خلال تطوير طرق تساعدهم في ذلك.

ويتضح أن للكوتشينج تأثير إيجابي على الحياة المهنية والشخصية للأفراد من خلال مساعدتهم على الاعتماد على الذات والقيام بما يلزم من خطوات للوصول إلى

الأهداف المرجوة وتحقيق الشعور بالرضا عن الحياة الشخصية والعملية، كما أنه يسهم في تحقيق فعالية الفريق والمؤسسة ككل وتحمل الفرد المسؤولية وتحقيق الانضباط والالتزام، فالكوتشينج من أهم الأساليب وأكثرها شيوعاً واستخداماً للتأثير على أداء الأفراد واكسابهم المهارات لأداء العمل بشكل مناسب وتحقيق التميز المؤسسي وزيادة الربح للمؤسسة التي ينتمون إليها.

وتهدف محادثات الكوتشينج إلى حث العميل على التفكير والتأمل، حيث أن الكوتشينج يساعد العملاء على رؤية الأمور من منظور جديد من أجل تطوير قدراتهم ومهاراتهم واتخاذ قرارات واضحة حول ما يجب عليهم القيام به وإطلاق العنان لإمكاناتهم وتحفيزهم على التعلم وتحسين الأداء.

ثانياً: الإطار الميداني

ويتم التوضيح من خلاله المنهج المستخدم الملائم للبحث، والتعرف على مجتمع البحث وعينته المتبعة، ومن جانب آخر يتم التعرف على الأداة المستخدمة وتفسير نتائج البحث.

منهج البحث: اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع طبيعة البحث.
مجتمع البحث وعينته:

يضم مجتمع البحث كليات جامعة دمياط وهم (١٤) كلية من الكليات العملية والنظرية، وعدد طلاب جامعة دمياط بالفرق المختلفة بمرحلة الليسانس والبيكالوريوس (٤٣٧٧٠) طالباً بجامعة دمياط، وقد تم اختيار عينة قوامها (2389) من طلاب جامعة دمياط وقد تم التطبيق على عدد من الكليات العملية والنظرية مثل كليات التربية والتربية النوعية والآداب والزراعة والعلوم والطب والحاسبات والذكاء الاصطناعي والتجارة والآثار؛ نظراً لكبير عدد الطلاب بهذه الكليات مقارنة بالكليات الأخرى.

خصائص أفراد الدراسة الميدانية

بلغ العدد الإجمالي للمستجيبين للاستبيان (٢٣٨٩) حيث بلغ (٣٩٠) طالبا من الذكور، أي ما يمثل نسبة (١٦.٣%)، وبلغ (١٩٩٩) طالبة من الإناث أي ما يمثل نسبة (٨٣.٦%)، أي أن الإجمالي يعادل نسبة ١٠٠%، ووفقا لمتغير الكلية، يرجع أكبر عدد إلى كلية التربية وعددهم (٧٩٤) ونسبتهم (٣٣.٢%)، ثم كلية التربية النوعية وعددهم (٥١٧) ونسبتهم (٢١.٦%)، ثم كلية الآداب وعددهم (٢١٨) ونسبتهم (٩.١%)، ثم كلية الزراعة وعددهم (٢١٥) ونسبتهم (٩.٠%)، ثم كلية تجارة وعددهم (١٥٨) بنسبة (٦.٦%)، ثم كلية الحاسبات والنكاء الاصطناعي وعددهم (١٣٢) ونسبتهم (٥.٥%)، ثم كلية العلوم وعددهم (١٢١) ونسبتهم (٥.١%)، ثم كلية الطب البشري وعددهم (١١٨) ونسبتهم (٤.٩%)، وأخيرا كلية الآثار وعددهم (١١٦) ونسبتهم (٤.٩%).

أداة البحث:

الاستبانة: تم استخدام الاستبانة بهدف الكشف عن دور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف، وتم تطبيقها على عينة عشوائية من طلاب جامعة دمياط بالفرق المختلفة بمرحلة الليسانس والبيكالوريوس بكليات التربية والتربية النوعية والآداب والزراعة والعلوم والطب والحاسبات والنكاء الاصطناعي والتجارة والآثار.

أ) تصميم الاستبانة

قام الباحثان بإعداد الاستبانة بناءً على مشكلة الدراسة، والإطار النظري مستعينة ببعض الدراسات السابقة، وهدفت الاستبانة إلى استطلاع رأي أفراد الدراسة حول دور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف، والتعرف على الفروق ذات

الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من طلاب جامعة دمياط حول تنمية مهارات قابلية التوظيف لديهم باستخدام الكوتشينج تبعاً لمتغيرات نوع الكلية والفرقة والنوع ومدى حصول الطلاب على دورات من قبل في تنمية مهارات قابلية التوظيف.

وقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين:

➤ القسم الأول: يختص بالبيانات العامة لأفراد عينة الدراسة.

➤ القسم الثاني: يتناول محاور الاستبانة المتمثلة في:

واستخدم الباحثان مقياس ليكرت Likert الخماسي بحسب درجة توافرها (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً).

(ب) صدق الاستبانة

استخدم الباحثان طريقة الصدق الظاهري للاستبانة (صدق المحكمين) لقياس صدق الاستبانة، فبعد الانتهاء من إعداد الاستبانة وبناء فقراتها، تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين، وبلغ عددهم (٢٢) محكماً من أكاديميين متخصصين في مجال أصول التربية، والتخطيط التربوي، والتربية المقارنة، وعلم النفس التربوي، ومناهج التدريس؛ وذلك للتأكد من مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالبعد الذي تنتمي إليه، ومدى وضوح كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة أو ما يروونه مناسباً.

واستناداً إلى الملاحظات التي أبدتها السادة المحكمون قام الباحثان بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، حيث تم تعديل صياغة بعض العبارات وحذف أو إضافة البعض الآخر منها.

ج) ثبات الاستبانة

استخدم الباحثان طريقة معامل ألفا كرونباخ؛ حيث بلغت نسبة ثبات الاستبانة ٠,٩٧٦، كما تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٨٦٦ - ٠,٩١٩) وهي معاملات مناسبة.

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

سوف يتناول الباحثان عرضاً لنتائج الدراسة من خلال الإجابة على أسئلة البحث في جانبها الميداني
إجابة السؤال الثالث
والذي ينص على "ما دور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي وترتيب العبارات في كل بعد من أبعاد الاستبانة، وقد حدد الباحثان درجة الموافقة حسب المحك المعتمد في الدراسة، كما في جدول (١):

جدول (١)

دور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التحقق	الترتيب
١	الكوتشينج ومهارة الإبداع	٤,٠٩	٣٤٨,	٨١,٨	عالية	٣
٢	الكوتشينج ومهارة التفكير الناقد	٤,٠٣	٣٦١,	٨٠,٦	عالية	٨
٣	الكوتشينج ومهارة القيادة	٤,٠٩	٣٤٧,	٨١,٨	عالية	٢
٤	الكوتشينج ومهارة صناعة واتخاذ القرار	٤,٠٨	٣٦٩,	٨١,٦	عالية	٦
٥	الكوتشينج ومهارة التواصل	٤,١٢	٣٦٤,	٨٢,٤	عالية	١
٦	الكوتشينج ومهارة التعاون والعمل الجماعي	٤,٠٨	٣٥٥,	٨١,٦	عالية	٤
٧	الكوتشينج ومهارة إدارة الوقت	٤,٠٨	٣٦٨,	٨١,٦	عالية	٥
٨	الكوتشينج ومهارة الذكاء العاطفي	٤,٠٦	٣٧١,	٨١,٢	عالية	٧
	الاستبانة ككل	٤,٠٨	١.١٦٩	٨١,٦	عالية	

يتضح من الجدول (١) أن المتوسط الحسابي العام لآراء أفراد الدراسة بلغ (٤,٠٨)، وبوزن نسبي (٨١,٦)، وبانحراف معياري (١.١٦٩) وتشير تلك القيم إلى أن متوسط آراء أفراد الدراسة حول دور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط جاء بدرجة عالية.

وتُعزى تلك النتيجة إلى فعالية استخدام أسلوب الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب جامعة دمياط مما ينعكس بالإيجاب على جاهزيتهم واستعدادهم للالتحاق بسوق العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خيري وراشد (٢٠٢٣) والتي تؤكد فعالية استخدام الكوتشينج في تعزيز الكفاءة المهنية للأفراد وتحسين مهارات التواصل والعمل الجماعي والقيادة وإدارة الوقت ومهارة اتخاذ القرار والتفكير الناقد والذكاء العاطفي والابداع لديهم، وفيما يلي مناقشة لكل بعد من أبعاد الاستبانة على النحو التالي:

البعد الأول (الكوتشينج ومهارة الإبداع)

تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، ودرجة التحقق، والترتيب لعبارات البعد الأول (الكوتشينج ومهارة الإبداع).

جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة لعبارات

البعد الأول: (الكوتشينج ومهارة الإبداع)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التحقق
١	ابتكار أفكار غير مألوفة.	٤,٠٧	,٧٧٩	٨١,٤	٦	عالية
٢	توفير بيئة داعمة للتعبير عن الأفكار الإبداعية.	٤,١٤	,٧٧٨	٨٢,٨	١	عالية
٣	تحفيزك للمشاركة في الأنشطة الإبداعية.	٤,١٠	,٨٠١	٨٢	٤	عالية
٤	التحلي ببعض سمات المبدعين.	٣,٩٩	,٨١٢	٧٩,٨	٧	عالية
٥	تنمية قدرتك على التفكير في الحلول البديلة للمشكلات.	٤,١٣	,٨٠٦	٨٢,٦	٢	عالية
٦	تنمية قدرتك على البحث والاكتشاف.	٤,٠٩	,٨٠٤	٨١,٨	٥	عالية
٧	إجراء تجارب حياتية جديدة دون خوف من الفشل.	٤,١١	,٨٢١	٨٢,٢	٣	عالية
	الكوتشينج ومهارة الإبداع	٤,٠٩	,٣٤٨	٨١,٨	عالية	

يتبين من الجدول (٢) أن البعد الأول (الكوتشينج ومهارة الإبداع) جاء بدرجة تحقق عالية من وجهة نظر أفراد الدراسة حيث جاء المتوسط العام للمجال (٤.٠٩)، بانحراف معياري (٣.٤٨)، وبوزن نسبي (٨١,٨) وتضمن البعد الأول على (٧) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٣,٩٩ - ٤,١٤).

وجاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة الإبداع من خلال توفير بيئة داعمة للتعبير عن الأفكار الإبداعية." في المرتبة الأولى بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,١٤)، وانحراف معياري (٠,٧٧٨)، وبدرجة تحقق عالية، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن للكوتشينج دور إيجابي واضح في تشجيع الأفراد للتعبير عن ما يدور في خاطرهم من أفكار إبداعية تكون سبباً في إحداث التقدم وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات التي يعملون بها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة باتفل (Patphol,2018) والتي تؤكد الدور الفعال الذي يقوم به الكوتشينج في تحسين مهارات التعلم لدى الخريجين والتي من ضمنها مهارة الإبداع وإكسابهم السمات الشخصية التي يتطلع إليها أصحاب العمل.

بينما جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة الإبداع من خلال التحلي ببعض سمات المبدعين." في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٣,٩٩)، وانحراف معياري (٠,٨١٢)، وبدرجة تحقق عالية، وتُعزى تلك النتيجة إلى مساهمة الكوتشينج بدرجة كبيرة في اكساب الأفراد بعض سمات المبدعين مما ينعكس بالإيجاب على شخصيتهم وأدائهم في المهن المختلفة.

البعد الثاني (الكوتشينج ومهارة التفكير الناقد)

تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، ودرجة التحقق، والترتيب لعبارات البعد الثاني (الكوتشينج ومهارة التفكير الناقد).

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة لعبارة
البعد الثاني: (الكوتشينج ومهارة التفكير الناقد)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التحقق
١	إبداء الرأي أو إصدار أحكام فيما تستمع إليه.	٤,٠٤	,٨٢٠	٨٠,٨	٣	عالية
٢	تنمية قدرتك على التفكير التحليلي.	٤,٠٨	,٨٠٢	٨١,٦	٢	عالية
٣	تحسين قدرتك على طرح أسئلة واستفسارات واضحة بخصوص بعض القضايا الحياتية.	٤,٠٩	,٨٠٣	٨١,٨	١	عالية
٤	المفاضلة بين الأدلة من حيث القوة والضعف.	٤,٠٠	,٨٤١	٨٠	٦	عالية
٥	طرح أسئلة نقدية حول الأفكار المطروحة.	٤,٠١	,٨٣٠	٨٠,٢	٥	عالية
٦	تنمية قدرتك على الاستقلالية الفكرية.	٤,٠٠	,٨٥٨	٨٠	٧	عالية
٧	تنمية قدرتك على التقييم الذاتي.	٤,٠٢	,٨٣٤	٨٠,٤	٤	عالية
٨	تنمية قدرتك على النقد الموضوعي.	٣,٩٩	,٨١٨	٧٩,٨	٨	عالية
	الكوتشينج ومهارة التفكير الناقد	٤,٠٣	,٣٦١	٨٠,٦	عالية	

يتبين من الجدول (٣) أن البعد الثاني (الكوتشينج ومهارة التفكير الناقد) جاء بدرجة تحقق عالية من وجهة نظر أفراد الدراسة حيث جاء المتوسط العام للمجال (٤,٠٣)، بانحراف معياري (٣,٦١)، وبوزن نسبي (٨٠,٦) وتضمن البعد الثاني على (٨) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٣,٩٩ - ٤,٠٩).

وجاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة التفكير الناقد من خلال تحسين قدرتك على طرح أسئلة واستفسارات واضحة بخصوص بعض القضايا الحياتية." في المرتبة الأولى بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,٠٩)، وانحراف معياري (٨٠,٣)، وبدرجة تحقق عالية، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن الكوتشينج يدفع الأفراد للاستفسار وذلك يكون من خلال قوة ووضوح الأسئلة التي يطرحها الكوتش على العميل والتي تهدف إلى تشجيعه على طرح الأسئلة لمساعدته في الوصول إلى الأهداف التي يسعى للوصول إليها، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة كوارتنج ومينسه (Kwarting & Mensah, 2022) والتي أوصت بضرورة إكساب الطلاب الجامعيين مهارة التفكير الناقد وكذلك تطوير المناهج التي تقدم لهم مما يؤدي إلى اكتسابهم للمهارات المختلفة وتأهيلهم بشكل كاف

قبل التخرج للالتحاق بسوق العمل ومن ثم سد الفجوة بين مهاراتهم الفعلية والكفايات المرغوب اكتسابها لتلبية متطلبات سوق العمل.

بينما جاءت العبارة رقم (٨) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة التفكير الناقد من خلال تنمية قدرتك على النقد الموضوعي" في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٣,٩٩)، وانحراف معياري (٨,٨١٨)، وبدرجة تحقق عالية، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن الكوتشينج يعمل على تحسين قدرة العميل على انتقاد الموضوعات المختلفة بشكل موضوعي دون تحيز.

البعد الثالث (الكوتشينج ومهارة القيادة)

تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، ودرجة التحقق، والترتيب لعبارات البعد الثالث (الكوتشينج ومهارة القيادة).

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة لعبارات

البعد الثالث: (الكوتشينج ومهارة القيادة)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التحقق
١	التحلي بسمات القادة الملهمين والمؤثرين.	٤,٢٢	,٧٧٨	٨٤,٤	١	عالية جدا
٢	تحسين قدرتك على إدارة الأزمات أو حل المشكلات.	٤,٠٣	,٨١٠	٨٠,٦	٨	عالية
٣	تنمية قدرتك على تطوير استراتيجيات جديدة لإدارة مشروعات جديدة.	٤,١٥	,٧٩٩	٨٣	٢	عالية
٤	تنمية قدرتك على إدارة التغيير وتحفيز الآخرين للتكيف معه.	٤,٠٧	,٨١٢	٨١,٤	٦	عالية
٥	تقبل التحديات على أنها فرص للتعلم والنمو.	٤,٠٩	,٨٣٤	٨١,٨	٤	عالية
٦	توجيه الآخرين نحو تحقيق أهدافهم.	٤,٠٥	,٨٢٨	٨١	٧	عالية
٧	توفير بيئة عمل صحية ومحفزة.	٤,١٠	,٨١٠	٨٢	٣	عالية
٨	الكوتشينج ومهارة القيادة	٤,٠٤	,٨٣١	٨٠,٨	٩	عالية
٩		٤,٠٧	,٨٠٨	٨١,٤	٥	عالية
		٤,٠٩	,٣٤٧	٨١,٨		عالية

يتبين من الجدول (٤) أن البعد الثالث (الكوتشينج ومهارة القيادة) جاء بدرجة تحقق عالية من وجهة نظر أفراد الدراسة حيث جاء المتوسط العام للمجال (٤,٠٩)، بانحراف معياري (٣,٤٧)، وبوزن نسبي (٨١,٨) وتضمن البعد الثالث على (٩) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٤,٠٤ - ٤,٢٢).

وجاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة القيادة من خلال تحسين قدرتك على التخطيط والتفكير الاستراتيجي". في المرتبة الأولى بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,٢٢)، وانحراف معياري (٧,٧٨)، وبدرجة تحقق عالية جداً، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن الكوتش يسعى إلى مساعدة العميل لتنمية مهارة القيادة لديه والتي تتطلب أن يكون لدى العميل القدرة على التخطيط والتنظيم الجيد حتى يستطيع إتمام ما يُسند إليه من أعمال على نحو جيد وكذلك يساعده على تنمية قدرته على التفكير الاستراتيجي، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة فرانك وسواربرك (Francke & Swarbrick, 2021) والتي أوصت بضرورة توفير مراكز تدريب لتنمية مهارات قابلية التوظيف للطلاب الجامعيين وبخاصة مهارات القيادة لديهم بعض النظر عن تخصصاتهم المختلفة وتوفير الشراكة مع أصحاب العمل للتعرف على متطلبات سوق العمل.

بينما جاءت العبارة رقم (٨) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة القيادة من خلال توجيه الآخرين نحو تحقيق أهدافهم". في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,٠٤)، وانحراف معياري (٨,٣١)، وبدرجة تحقق عالية، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن الكوتش يساعد العميل في التعرف على أهم الأساليب التي يستطيع من خلالها العميل تشجيع الرؤوسين على العمل بشكل فردي وتعاوني لتحقيق الأهداف المرجوة وذلك من خلال توجيههم ودعمهم ومساعدتهم.

البعد الرابع (الكوتشينج ومهارة صناعة واتخاذ القرار)

تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، ودرجة التحقق، والترتيب لعبارات البعد الرابع (الكوتشينج ومهارة صناعة واتخاذ القرار).

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة لعبارات

البعد الرابع: (الكوتشينج ومهارة صناعة واتخاذ القرار)

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التحقق
	يساعدك التوجيه في تنمية مهارة صناعة القرار واتخاذ من خلال					
١	تقييم البدائل المتاحة واختيار أنسبها قبل اتخاذ القرار.	٤,٢٠	,٨٠٠	٨٤	١	عالية
٢	اتخاذ قرارات صائبة بشأن الحياة الشخصية والمهنية.	٤,٠٨	,٧٩٤	٨١,٦	٣	عالية
٣	اتخاذ القرار الأنسب بناء على أهدافك وطموحاتك.	٤,٠٩	,٨٠٧	٨١,٨	٢	عالية
٤	اتخاذ قرارات تراعي المصلحة العامة.	٤,٠٣	,٨٣٥	٨٠,٦	٦	عالية
٥	اتخاذ قرارات بعيدة عن الهوى والمشاعر والمصالح الشخصية.	٤,٠٤	,٨٦٥	٨٠,٨	٥	عالية
٦	تعرف أهم أنواع القرارات والمفاضلة بينها.	٤,٠٦	,٨١٠	٨١,٢	٤	عالية
	الكوتشينج ومهارة صناعة واتخاذ القرار	٤,٠٨	,٣٦٩	٨١,٦	عالية	

يتبين من الجدول (٥) أن البعد الرابع (الكوتشينج ومهارة صناعة واتخاذ القرار)

جاء بدرجة تحقق عالية من وجهة نظر أفراد الدراسة حيث جاء المتوسط العام للمجال (٤,٠٨)، بانحراف معياري (,٣٦٩)، وبوزن نسبي (٨١,٦) وتضمن البعد الرابع على (٦) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٤,٠٣ - ٤,٢٠).

وجاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة صناعة القرار واتخاذ من خلال تقييم البدائل المتاحة واختيار أنسبها قبل اتخاذ القرار." في المرتبة الأولى بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,٢٠)، وانحراف معياري (,٨٠٠)، وبدرجة تحقق عالية، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن الكوتشينج يساعد الأفراد في تحسين قدرتهم على اتخاذ القرار وخاصة إذا تعددت الخيارات حيث يسعى

الكوتش إلى تزويد العميل بأهم الأساليب التي يمكن اتباعها لاختيار أنسب البدائل قبل اتخاذ القرار، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دراسة برنكلي وروكس (Brinkley&Roux,2018) والتي تؤكد إمكانية الاستفادة من أسلوب الكوتشينج في تنمية مهارات رواد الأعمال والتي من أهمها مهارة صناعة واتخاذ القرار وتحسين قدراتهم على التفكير في البدائل المتاحة واختيار أنسبها وتحمل مسئولية تبعات تلك القرارات.

بينما جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة صناعة القرار واتخاذ من خلال اتخاذ قرارات تراعي المصلحة العامة." في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,٠٣)، وانحراف معياري (٨٣٥)، وبدرجة تحقق عالية، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن الكوتشينج يسعى إلى مساعدة العميل في التفكير بموضوعية دون تحيز والسعي لتحقيق الصالح العام للمؤسسة وللأفراد الذين يعملون بها دون التفكير بأي مصالح شخصية عند صناعة واتخاذ القرار.

البعد الخامس (الكوتشينج ومهارة التواصل)

تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، ودرجة التحقق، والترتيب لعبارات البعد الخامس (الكوتشينج ومهارة التواصل).

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة لعبارات

البعد الخامس: (الكوتشينج ومهارة التواصل)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التحقق
١	يساعدك التوجيه في تنمية مهارة التواصل من خلال تحسين مهارة التواصل مع الآخرين على نحو فعال.	٤,٢١	,٨٠٠	٨٤,٢	١	عالية جدا
٢	زيادة قدرتك على بناء علاقات إيجابية مع الآخرين.	٤,١٢	,٧٩٨	٨٢,٤	٣	عالية
٣	زيادة الثقة بالنفس في الحوار مع الآخرين.	٤,١٥	,٨١٢	٨٣	٢	عالية
٤	تحسين القدرة على التعبير بطلاقة عن الآراء والأفكار الذاتية مع الآخرين.	٤,٠٨	,٨٢٣	٨١,٦	٦	عالية
٥	تنمية القدرة على الإقناع والتفاوض في الحوار مع الآخرين.	٤,١١	,٨١٢	٨٢,٢	٤	عالية
٦	تنمية قدرتك على التحدث بطلاقة وثقة أمام الجمهور.	٤,٠٩	,٨١١	٨١,٨	٥	عالية
	الكوتشينج ومهارة التواصل	٤,١٢	,٣٦٤	٨٢,٦		عالية

يتبين من الجدول (٦) أن البعد الخامس (الكوتشينج ومهارة التواصل) جاء بدرجة تحقق عالية من وجهة نظر أفراد الدراسة حيث جاء المتوسط العام للمجال (٤,١٢)، بانحراف معياري (٣٦٤)، وبوزن نسبي (٨٢,٦) وتضمن البعد الخامس على (٦) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٤,٠٨ - ٤,٢١).

وجاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة التواصل من خلال تحسين مهارة التواصل مع الآخرين على نحو فعال". في المرتبة الأولى بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,٢١)، وانحراف معياري (٨٠٠)، وبدرجة تحقق عالية جداً، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن للكوتشينج دور فعال في تحسين مهارة التواصل لدى الأفراد من خلال اكتساب مهارات التواصل الفعال، وانتقلت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة فرانك وسواربرك (Francke & Swarbrick, 2021) والتي أوصت بضرورة توفير مراكز تدريب وورش عمل لتنمية مهارات قابلية التوظيف للطلاب الجامعيين وبخاصة مهارات التواصل لديهم بعض النظر عن تخصصاتهم المختلفة.

بينما جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة التواصل من خلال تحسين القدرة على التعبير بطلاقة عن الآراء والأفكار الذاتية مع الآخرين". في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,٠٨)، وانحراف معياري (٨٢٣)، وبدرجة تحقق عالية، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن الكوتشينج يدفع الأفراد لمشاركة أفكارهم الذاتية مع الآخرين لتبادل الآراء والخبرات وكذلك التعبير عن وجهات النظر دون خوف ودون تعصب لآراء دون الأخرى.

البعد السادس (الكوتشينج ومهارة التعاون والعمل الجماعي)

تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، ودرجة التحقق، والترتيب لعبارات البعد السادس (الكوتشينج ومهارة التعاون والعمل الجماعي).

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة لعبارة
البعد السادس: (الكوتشينج ومهارة التعاون والعمل الجماعي)

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التحقق
	يساعدك التوجيه في تنمية مهارة العمل الجماعي من خلال					
١	تنمية مهارة العمل الجماعي داخل مجموعات.	٤,٢٢	,٧٩٣	٨٤,٤	١	عالية جدا
٢	تنمية القدرة على المشاركة الإيجابية في الأعمال الجماعية.	٤,١٢	,٧٨٣	٨٢,٤	٢	عالية
٣	الاستجابة لتعليمات قائد الفريق داخل مجموعة العمل.	٤,٠٧	,٨٢٣	٨١,٤	٤	عالية
٤	تعزيز القدرة على فض النزاعات والخلافات داخل فريق العمل.	٤,٠٣	,٨٤١	٨٠,٦	٩	عالية
٥	تنمية القدرة على التفكير الجماعي في الموضوعات والقضايا المتعلقة للعمل.	٤,٠٧	,٨٣٤	٨١,٤	٥	عالية
٦	تعزيز الإحساس بالمسؤولية الجماعية.	٤,٠٥	,٨٣٢	٨١	٨	عالية
٧	تعزيز قدرتك على الابتكار الجماعي.	٤,٠٦	,٨٣٨	٨١,٢	٦	عالية
٨	تعزيز قدرتك على إدارة المشروعات الجماعية.	٤,٠٦	,٨٣٨	٨١,٢	٧	عالية
٩	تعرف أساليب تحفيز أعضاء الفريق.	٤,٠٧	,٨١٤	٨١,٤	٣	عالية
	الكوتشينج ومهارة التعاون والعمل الجماعي	٤,٠٨	,٣٥٥	٨١,٦		عالية

يتبين من الجدول (٧) أن البعد السادس (الكوتشينج ومهارة التعاون والعمل الجماعي) جاء بدرجة تحقق عالية من وجهة نظر أفراد الدراسة حيث جاء المتوسط العام للمجال (٤,٠٨)، بانحراف معياري (٣,٥٥)، وبوزن نسبي (٨١,٦) وتضمن البعد السادس على (٩) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٤,٢٢ - ٤,٠٣).

وجاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة العمل الجماعي من خلال تنمية مهارة العمل الجماعي داخل مجموعات." في المرتبة الأولى بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,٢٢)، وانحراف معياري (٧,٩٣)، وبدرجة تحقق عالية جداً، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن الكوتشينج يساعد الأفراد للعمل داخل مجموعات بحيث يتبادلوا الأفكار ويتقاسموا الجهد ويقوموا بأداء المهام على نحو أفضل مما ينعكس بشكل إيجابي على ما يقومون به من أعمال، وتتفق نتيجة هذه

الدراسة مع دراسة ستوارت (Stewart,2020) والتي وأوصت بضرورة دمج مهارة العمل الجماعي كأحد أهم مهارات قابلية التوظيف المرغوبة لدى أصحاب العمل في المناهج التي تقدمها البرامج الأكاديمية بالجامعات وجعل تنمية هذه المهارات في مقدمة أولويات صناع القرار في التعليم الجامعي.

بينما جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على: " يساعدك التوجيه في تنمية مهارة العمل الجماعي من خلال تعزيز القدرة على فض النزاعات والخلافات داخل فريق العمل." في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,٠٣)، وانحراف معياري (٠,٨٤١)، وبدرجة تحقق عالية، وتُعزى تلك النتيجة إلى الكوتشينج يحسن من قدرة الفرد على إدارة الصراعات وفض النزاعات التي قد تنشأ داخل فريق العمل مما يعيق تحقيق الأهداف المرجوة.

البعد السابع (الكوتشينج ومهارة إدارة الوقت)

تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، ودرجة التحقق، والترتيب لعبارات البعد السابع (الكوتشينج ومهارة إدارة الوقت).

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة لعبارات

البعد السابع: (الكوتشينج ومهارة إدارة الوقت)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التحقق
١	ترتيب الأولويات وفقا لدرجة أهميتها.	٤,٢٤	,٧٩٩	٨٤,٨	١	عالية جدا
٢	تعرف طرق استثمار الوقت على نحو أفضل.	٤,١٠	,٧٩٥	٨٢	٢	عالية
٣	تعرف أسباب إهدار الوقت.	٤,٠٦	,٨٢٩	٨١,٢	٣	عالية
٤	تقدير الوقت الكافي لإنجاز كل مهمة وفقا لطبيعتها.	٤,٠٥	,٨٢٥	٨١	٥	عالية
٥	التخطيط للقيام بالأنشطة التعليمية وممارسة الهوايات في الوقت المناسب.	٤,٠٥	,٨٤٦	٨١	٧	عالية
٦	تعرف أهم استراتيجيات إدارة الوقت على النحو الأمثل.	٤,٠٥	,٨٣٦	٨١	٦	عالية
٧	التعرف على أهم الطرق والأساليب لمكافحة التسويف.	٤,٠٥	,٨٢٣	٨١	٤	عالية
	الكوتشينج ومهارة إدارة الوقت	٤,٠٨	,٣٦٨	٨١,٨	عالية	

يتبين من الجدول (٨) أن البعد السابع (الكوتشينج ومهارة إدارة الوقت) جاء بدرجة تحقق عالية من وجهة نظر أفراد الدراسة حيث جاء المتوسط العام للمجال (٤.٠٨)، بانحراف معياري (٣٦٨)، وبوزن نسبي (٨١,٨) وتضمن البعد السابع على (٧) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٤,٠٥ - ٤,٢٤).

وجاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة إدارة الوقت من خلال ترتيب الأولويات وفقاً لدرجة أهميتها." في المرتبة الأولى بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,٢٤)، وانحراف معياري (٧٩٩)، وبدرجة تحقق عالية جداً، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن الكوتش يسعى لإكساب الأفراد أهم الأساليب الفعالة المستخدمة في إدارة الوقت مما ينعكس بشكل إيجابي على حياتهم الشخصية والمهنية لما لإدارة الوقت من أهمية كبرى تؤثر على حياة الأفراد، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة برنكلي وروكس (Brinkley&Roux,2018) والتي تؤكد أن زيادة الوعي الذاتي لدى الأفراد وتزويدهم بأهم الطرق لإدارة الوقت بفعالية تدرج ضمن الأهداف التي يسعى أسلوب الكوتشينج إلى تحقيقها.

بينما جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة إدارة الوقت من خلال التخطيط للقيام بالأنشطة التعليمية وممارسة الهوايات في الوقت المناسب." في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,٠٥)، وانحراف معياري (٨٤٦)، وبدرجة تحقق عالية، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن الكوتشينج يساعد الفرد على تنظيم وقته وتخصيص أوقات لممارسة الهوايات المختلفة والأنشطة المتنوعة وهذا يؤثر على الحياة الشخصية والمهنية للأفراد.

البعد الثامن (الكوتشينج ومهارة الذكاء العاطفي)

تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، ودرجة التحقق، والترتيب لعبارات البعد الثامن (الكوتشينج ومهارة الذكاء العاطفي).

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة لعبارة

البعد الثامن: (الكوتشينج ومهارة الذكاء العاطفي)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التحقق	يساعدك التوجيه في تنمية مهارة الذكاء العاطفي من خلال
١	تعزير قدرتك على فهم مشاعر الآخرين.	٤,٢١	,٨٣٥	٨٤,٢	١	عالية جدا	
٢	تنمية قدرتك على التحكم في الانفعالات أثناء الغضب.	٤,٠٥	,٨٦٣	٨١	٥	عالية	
٣	تحسين قدرتك على التعاطف مع الآخرين.	٤,٠٧	,٨٤٥	٨١,٤	٢	عالية	
٤	زيادة الوعي بسمات الذات الانفعالية.	٤,٠١	,٨٥٧	٨٠,٢	٧	عالية	
٥	تحسين مهارات التواصل العاطفي مع الآخرين.	٤,٠٥	,٨٤٣	٨١	٣	عالية	
٦	تحسين قدرتك على التعامل مع الانتقادات بشكل بناء.	٤,٠٠	,٨٦٣	٨٠	٨	عالية	
٧	تنمية القدرة على التفكير الإيجابي الذي يدفع إلى العمل والإنجاز.	٤,٠٥	,٨٤٨	٨١	٤	عالية	
٨	تعرف طرق فعالة للتعامل مع مواقف الفشل والإحباط	٤,٠٣	,٨٣٠	٨٠,٦	٦	عالية	
	الكوتشينج ومهارة الذكاء العاطفي	٤,٠٦	,٣٧١	٨١,٢		عالية	

يتبين من الجدول (٩) أن البعد الثامن (الكوتشينج ومهارة الذكاء العاطفي) جاء بدرجة تحقق عالية من وجهة نظر أفراد الدراسة حيث جاء المتوسط العام للمجال (٤.٠٦)، بانحراف معياري (٠,٣٧١)، وبوزن نسبي (٨١,٢) وتضمن البعد الثامن على (٨) عبارات تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٤,٠٠ - ٤,٢١).

وجاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة الذكاء العاطفي من خلال تعزير قدرتك على فهم مشاعر الآخرين." في المرتبة الأولى بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤.٢١)، وانحراف معياري (٠,٨٣٥)، وبدرجة تحقق عالية جداً، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن للكوتشينج دور فعال في تحسين قدرة الفرد على فهم مشاعر الآخرين مما يسهم في تقوية العلاقات معهم.

بينما جاءت العبارة رقم (٦) والتي تنص على: "يساعدك التوجيه في تنمية مهارة الذكاء العاطفي من خلال تحسين قدرتك على التعامل مع الانتقادات بشكل بناء." في

المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد، وبمتوسط حسابي (٤,٠٠)، وانحراف معياري (٨٦٣)، وبدرجة تحقق عالية، وتُعزى تلك النتيجة إلى أن الكوتشينج يساعد الفرد على تقبل الانتقادات الايجابية والسلبية والتعامل معها بشكل بناء.

ملخص نتائج البحث

توصلت نتائج البحث إلى أن المتوسط العام لدرجة تقدير أفراد العينة لدور الكوتشينج في تنمية مهارات قابلية التوظيف قد جاء عاليًا، وقد احتل بعد (الكوتشينج ومهارة التواصل) بمتوسط حسابي (٤,١٢) وبدرجة تحقق عالية المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الثانية بعد (الكوتشينج ومهارة القيادة) بمتوسط حسابي (٤,٠٩) وبدرجة تحقق عالية، ثم بعد (الكوتشينج ومهارة الإبداع) بمتوسط حسابي (٤,٠٩) وبدرجة تحقق عالية أتى في المرتبة الثالثة، ثم بعد (الكوتشينج ومهارة التعاون والعمل الجماعي) بمتوسط حسابي (٤,٠٨) وبدرجة تحقق عالية أتى في المرتبة الرابعة، ثم بعد (الكوتشينج ومهارة إدارة الوقت) بمتوسط حسابي (٤,٠٨) وبدرجة تحقق عالية أتى في المرتبة الخامسة، ثم بعد (الكوتشينج ومهارة صناعة واتخاذ القرار) بمتوسط حسابي (٤,٠٨) وبدرجة تحقق عالية أتى في المرتبة السادسة، ثم بعد (الكوتشينج ومهارة الذكاء العاطفي) بمتوسط حسابي (٤,٠٦) وبدرجة تحقق عالية أتى في المرتبة السابعة، في حين احتل بعد (الكوتشينج ومهارة التفكير الناقد) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٤,٠٣) وبدرجة تحقق عالية.

في ضوء النتائج السابقة يوصي البحث الحالي بما يلي:

- ضرورة استخدام الكوتشينج كأسلوب فعال في تنمية مهارات قابلية التوظيف لدى طلاب التعليم الجامعي.

- تصميم برامج كوتشينج فعالة وهادفة لتحسين مهارات قابلية التوظيف لدى الطلاب من خلال الاطلاع على الممارسات الدولية للكوتشينج في مختلف المجالات وبالأخص في مجال التعليم.
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات المتعلقة بتحسين قابلية توظيف خريجي التعليم الجامعي؛ لتساعد المسؤولين في وضع برامج تعليمية للارتقاء بمستوى مخرجات التعليم الجامعي ومواكبة احتياجات سوق العمل المحلي والدولي.
- بعض البحوث المقترحة: فعالية الكوتشينج في تحسين الأداء الإداري لمديري مدارس التعليم الثانوي - كوتشينج فرق العمل ودوره في تحسين مهارة العمل الجماعي بالمؤسسات التعليمية - متطلبات تنمية المهارات القيادية لدى القيادات الجامعية بالجامعات المصرية باستخدام الكوتشينج - دور الكوتشينج في تنمية مهارات التعلم الذاتي لدى طلاب الجامعات المصرية.

مراجع البحث

أولاً: المراجع العربية

إبراهيم، إيمان (٢٠٢٠). تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في ضوء خبرة أستراليا وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة دراسات تربوية واجتماعية. (٢-٤). ص ص. ١٤٣-٢٢٦.

المنصوري، شرين. (٢٠١٨). دور الكوتشينج في رفع كفاءة الأفراد والمؤسسات. مسترجع من <https://fbiaacademy.com/wpcontent/uploads/2020/10/%D9%84%D8%A7%D9%8A%D9%81%D9%83%D9%88%D8%AA%D8%B4%D9%8A%D9%86%D8%AC.docx>

حنفي، محمد (٢٠٢٣). تدويل الجامعات المصرية مدخل لتطوير سياساتها في جذب الطلاب الدوليين في ضوء خبرتي الصين وماليزيا. مجلة البحث العلمي في التربية. ٢٤ (٢). ص ص. ٣٩-٩٠.

خيري، مريم وراشد، راشد (٢٠٢٣). برنامج تدريبي مقترح قائم على الكوتشينج التعليمي ومعايير العلوم للجيل القادم NGSS لتنمية الكفاءة المهنية لدى معلمات الغيزياء للمرحلة الثانوية. المجلة المصرية للتربية العلمية. ٢٦ (١). ص ص. ١٦٥-١٢٨.

عقوني، محمد. (2023). الكوتشينج. مسترجع من

<https://www.kotobati.com/book/%D9%83%D8%AA%D8%A7%D8%A8%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%88%D8%AA%D8%B4%D9%8A%D9%86%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AF%D8%B1%D8%B3%D9%8A>

كرم، إيمان وصادق، مورين(٢٠١٩). دور مؤسسات التعليم العالي في دعم القابلية للتوظيف دراسة حالة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. ٢٠(٣). ص

ص. ٢١٩-٢٤٤.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- American Institutions for Research (AIR), (2019). Integrating Employability Skills: A Framework for All Educators. Pp.1-41.
- Amatullah, A., (2023). 20 Coaching Models that Get Results. <http://www.universalcoachinstitute.com/coaching-models/>
- Bann, Niels & Gast, Inken & Gijsselaers, Wim & Beusaert, Simon (2022). Going to prepare students for their school-to-work transition: conceptualizing core coaching competencies. Emerald Insight. 64(3). pp. 398-415.
- Bloom, M. R., & Kitagawa, K. G., (1999). Understanding Employability Skills. Pp. 1-24.
- Brinkley, Maddison-lee & Roux, Ingrid le (2018). Coaching as a support function for potential entrepreneurs. The Southern African Journal of Entrepreneurship and small Business Management. 10(1). pp. 1-12.
- Bachkirova, T., Cox, E., & Clutterbuck, D., (2010). The Complete Handbook of Coaching. London: Sage. <https://dl.icdst.org/pdfs/files/9fe3f1c66f127b486b2c50524ee8c05e.pdf>
- Confederation of British Industry (CBI), (2009). Future Fit. http://www.cbi.org.uk/media/1121435/cbi_uuk_future_fit.pdf
- Coursera staff, (2023). Important Communication Skills and How to improve them. Important Communication Skills and How to Improve Them | Coursera
- Cambridge University Press, (2024). The Cambridge Life Competencies Framework: Creative Thinking . 1:20
- Dakshinkar, M. & Nimsarkar, N., (2023). Time Management Techniques and Strategies for improving Personal Productivity and Work-Life Balance. JETIR 10(5), pp. 203:211.
- Danao, M. & Main, K., (2024). 11 Essential Soft Skills in 2024 (With Examples). <https://www.forbes.com/advisor/in/business/soft-skillsexamples/>

- Florida Chamber Foundation, (2019). Employability Skills Framework: Defining and Integrating Employability Skills. Pp. 1-10.
- Fazel, P. (2013). Learning Theories Within Coaching Process. 7 (8). Pp. 2343-2349.
<https://tciurbanhealth.org/wpcontent/uploads/mediapress/members/41/17689/Learning-Theories-within-Coaching-Process.pdf>
- Francke, Ann& Swarbrick, Matt(2021). Work Ready Graduates: Building employability skills for a hybrid world. Chartered Management Institute (CMI). P. 1-26.
- Harvard Business Review, (2011). The Essentials. Harvard Business School Publishing. Pp. 1-27.
- India Meteorological Department (IMD), (2024). The 8 Key Leadership Skills you need to know in 2024.
<https://www.imd.org/blog/leadership/leadership-skills/>
- International Labour Organisation (ILO). (2013). Enhancing youth employability: What? Why? and How?. Pp. 1-157.
- International Coaching Federation (ICF) (2021). What is Coaching?
<https://coachingfederation.org/about>. Para.6.
- James, O., (2018). Exploring Stakeholder Dissonance and the Business Graduate Employability Skills Gap: A Qualitative Multiple Case Study. Pp. 1-181
- Kwarteng, Joseph& Mensah, Enoch(2022). Employability of Accounting Graduates: analysis of skills sets. Heliyon8. P. 1-9.
- Knowles, Susanne. (2022). Coaching Culture: Strategies for CEOs, Organizational Leaders, and HR professionals. Pp. 1-189
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-09050-9>
- Lancer, Natalie&Eatough, Virginia(2018). One-to-one coaching as a catalyst for personal development: an interpretative phenomenological Analysis of coaching undergraduates at a UK university. International Coaching Psychology Review. 13(1). P. 1-43.
- Mccarthy, Mary(2014). Beyond the Skills Gap. Lumina Foundation. P. 1-35.
- Mursky, C. (2011). Creative Thinking. Pp. 1-17.
- Nelson, L., (2023). The Importance of Decision-Making Process in Business.
<https://afaeducation.org/blog/the-importance-of-decisionmaking-process-in-business/>
- Nancholas, B., (2023). What are employability skills.
<https://online.york.ac.uk/what-are-employability-skills/>
- Office of Disability Employment Policy (ODEP), (2012). Skills to Pat the Bills.

- Coursera, University of California, Irvine. (2024). Communication in the 21st century workplace. <https://www.coursera.org/learn/communication-in-the-workplace>
- Pang, Elvy& Wong , Michael& Leung, C.H.& Coombes, John(2018). Competencies for Fresh Graduates' success at work: perspectives of employers. SAGE. 33(1). P. 55-65.
- Pekkan, Nazmiye(2018). Is It Possible to Improve Self-Efficacy with Coaching? IJOESS. 9(33). P. 2017-2032.
- Patphol, Marut(2018). Coaching Model for Enhancing Learning Skills and Self- development Characteristics of Graduate Students. Veridian E-Journal. 11(4). P. 140-154.
- Subramanian, K.R.(2017). Higher Education And Employability Skills. International Journal of Combined Research& Development(IJCRD). 6(1). P. 711-721.
- Sandifer, Lisa(2018). Knowledge, technical skills, and employability skills required of accounting graduates: Precessions of Certified Public Accountants in Mississippi. The Aquila Digital Community. P. 1-193.
- Stewart, Barbara A.(2021). An empirical approach to identifying employability skills required of graduates in the environmental sciences. SAGE. 35(2). P. 89-101.
- The Oxford Character Project, (2023). Good Leadership in UK Business. 1:39
- Whitmore, John. (2017). Coaching for Performance. Pp. 1-288.

