برنامج تدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ وأثره في تحسين اتجاههن نحو المستقبل

إعداد:
أ.م.د/ منال أنور سيد عبدالسيد*

المستخلص:

هدف البحث إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ وأثره في تحسين اتجاههن نحو المستقبل، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بإعداد أدوات القياس والتي تمثلت في اختبار معرفي لقياس المعلومات والمعارف عن ريادة الأعمال ومهاراتها، ومقياس مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة، ومقياس الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة، وتمثلت المادة التعليمية في البرنامج التدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، وتكونت عينة البحث من (١٠٠) طالبة من طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة، تم تقسيمهن إلى مجموعتين(تجريبية وضابطة)، قوام كل مجموعة منهما (٥٠) طالبة، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبية والضابطة على أدوات البحث في التطبيق البعدي لصالح المجموعة التجريبية، كما تم التوصل إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على أدوات البحث لصالح التطبيق البعدي، ووجود أثر كبير للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة، وكذلك وجود أثر كبير للبرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

الكلمات المفتاحية:

برنامج تدريبي – مهارات ريادة الأعمال - طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة - رؤية مصر ٢٠٣٠ – الإتجاه نحو المستقبل.

* أستاذ مناهج الطفل المساعد بقسم العلوم التربوية – كلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة أسيوط

A training program for developing entrepreneurship skills among female students of the College of Education For Early Childhood in the light of Egypt's Vision 2030 and its impact on improving their orientation towards the future

By:

Dr. Manal Anwar Sayed*

Abstract:

The research aimed to measure the effectiveness of a training program in developing entrepreneurship skills among female students of the College of Education For Early Childhood in the light of Egypt's Vision 2030 and its impact on improving the orientation towards the future. To achieve this، the researcher prepared measurement tools، which consisted of A cognitive test to measure information and knowledge about entrepreneurship and its skills. And a measure of entrepreneurship skills among female students of the College of Early Childhood Education، and a measure of the orientation toward the future among female students of the College of Early Childhood Education. The educational materials were the training program for developing entrepreneurship skills among female students of the College of Early Childhood Education in the Background of Egypt's Vision 2030، The research sample consisted of (100) female students from the College of Early Childhood Education، who were divided into two groups (experimental and control)، each group consisting of (50) female students. The results of the research found that there were statistically significant differences between the average scores both of the experimental and control groups on the research tools in the post-application in favor of the experimental group. It was also found that there were statistically significant differences between the average scores of the experimental group in both of the pre- and post-applications on the research tools in favor of the post-application. and there is a significant impact of the training program in developing entrepreneurship skills among female students of the College of Early Childhood Education، as well as a significant impact of the training program in improving the orientation towards the future among female students of the College of Early Childhood Education.

Keywords:

Training program - Entrepreneurship skills - Female students of the College of Education For Early Childhood - Egypt Vision 2030- orientation towards the future.

* An assistant professor of child curricula, faculty of Early childhood education- Assiut University.

مقدمة:

تستهدف رؤية مصر ٢٠٣٠ إعداد مواطن قادر على المشاركة في صناعة التغير والتطوير، والإسهام في حل المشكلات والقضايا التي تواجه المجتمع المصري باتباع الطرق والآليات المناسبة، وتتطلع رؤية مصر ٢٠٣٠ إلى تحقيق التنمية المستدامة الشاملة على كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وتأتى أهمية هذه الرؤية في ظل التحديات المختلفة التي يواجهها المجتمع المصري والتي تحتم ضرورة إعداد مواطن فاعل لديه المهارات اللازمة التي تمكنه من مواجهة تلك التحديات والنهوض بواقع المجتمع المصري من أجل مستقبل أفضل.

وقد ركزت رؤية مصر ٢٠٣٠ الضوء على مخرجات التعليم وعلاقته بالعضوية في سوق العمل، حيث أنه يحتاج إلى المزيد من إصلاح نظم المقرات الدراسية والمحاضرات والبرامج التدريبية، والتأكيد بمزيد من التحليل وإحصاء بيانات التوظيف بسوق العمل، حتى تتوافر لهم وظائف شاغرة في سوق العمل، حيث أشارت الرؤية إلى أهمية العمل وتكاتف الجهود لخفض نسبة البطالة لخريجي الجامعات لتصل إلى ٢٠% بحلول عام٢٠٣٠ (تاو، تشي، ٢٠١٨، ص ٨٠، ص ٨١).

لذا أكدت رؤية مصر ٢٠٣٠م على ضرورة تنمية ثقافة ريادة الأعمال ودمجها في النظم، وتلك ميزة يجب أن نحسن استثمارها من خلال توجيه طاقات الشباب نحو ريادة الأعمال، كما أكدت زيادة مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في إجمالي الناتج المحلي، إضافة إلى العمل على تخفيض معدل البطالة، لذا يعد العمل على رفع ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب أحد الأهداف الاستراتيجية لرؤية مصر ٢٠٣٠ (رئاسة مجلس الوزراء المصري،٢٠١٦، ص٢).

وفي ضوء التوجهات العالمية والرؤية القومية لمصر ٢٠٣٠ والتي تدعو إلى التركيز على اقتصاد المعرفة كأساس لدعم المركز التنافسي للدولة، وبناء مخرج تعليمي قادر على التفكير الناقد والإبداع والابتكار وريادة الأعمال ورفع كفاءة العاملين بالكيانات والمؤسسات داخل منظومة التعليم والعلوم والتكنولوجيا بحيث يمتلكون ريادة الأعمال ولا يمكن أن يتم هذا إلا بتنمية ثقافة ريادة الأعمال ودمجها في النظام التعليمي وتقديم المساعدات الفنية والتدريبية والمادية اللازمة، كذلك إصدار التشريعات المنظمة لعمل الجامعة في ضوء تلك الثقافة، مع بناء مؤسسي وبيئة تحفيزية، لإكساب المتعلمين مجموعة من الممارسات التي تساعدهم على الابتكار، وتدعم ثقافة ريادة الأعمال، وتدربهم على كيفية استثمار طاقاتهم الإبداعية، وتشجعهم على أن يكونوا رواد أعمال لمؤسسات وشركات ذات طابع ابتكاري وإبداعي (كامل، ٢٠٢٢، ص ٨٧).

فريادة الأعمال Entrepreneurship تعد القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدرجة التي جعلت الدول تبادر بوضع سياسات من شأنها زيادة ميل الشعوب ليصبحوا رواد أعمال Entrepreneurs ، وإدخال تعليم ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم، لخلق الثقافة الريادية، وهو ما انعكس فيما شهدته العقود الماضية.(Vegard Johasen, 2012, p.113)

كما رأت العديد من دول العالم أن ريادة الأعمال Entrepreneurship تمثل أحد أهم الحلول لمواجهة تلك التحديات الاقتصادية والتنموية التي يعاني منها العالم وخاصة الدول العربية، بعد أن أثبتت العديد من الدراسات أن ريادة الأعمال أحد السبل لتوفير فرص العمل في القطاع الخاص، وأن تعليم ريادة الأعمال في سن مبكرة ؛يساهم في بناء جيل جديد من المبدعين، ويمنح اقتصاد الدول ديناميكية تساعدها على التحول من اقتصاد الاستهلاك إلى اقتصاد الإبداع والابتكار، ويطور ثقافة العمل الحر الذي يساعد على الحد من البطالة والمشاكل الاجتماعية (المخلافي٢٠١٧، ص٥٧٤).

من هذا المنطق شهدت العديد من البلدان المتقدمة، إصلاحات في أنظمتها التعليمية؛ لمواءمة المطالب الاقتصادية والاجتماعية، فاتجهت نحو إدخال مقررات ومساقات ريادة الأعمال إلى نظمها التعليمية والأكاديمية باعتبارها إحدى الوسائل الفعالة في بناء القدرات والمهارات اللازمة لممارسة ريادة الأعمال؛ ما أسهم في بعث جيل جديد من رواد الأعمال، مكتسباً جدارات ومعارف لازمة لإطلاق وتطوير الأعمال التجارية (الغامدي، ٢٠٢٠، ص ٢٣٨).

ويعكس ذلك أهمية ريادة الأعمال كونها ركيزة هامة من ركائز الاقتصاد ورفع القدرة التنافسية للمجتمعات، وهذا يفرض علينا ضرورة تعليم ريادة الأعمال وتنمية مهاراتها وخاصة لدى طلاب وطالبات الجامعة وتطوير عقلياتهم الريادية من خلال تلقى الجوانب النظرية والعملية التي تؤهلهم للدخول إلى سوق العمل وممارسة الأعمال الريادية والمشاريع على أسس علمية حتى يكونوا نواه ورواد للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المستقبل.

وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات وطلاب الجامعة، حيث أن ريادة الإعمال تعد عاملاً رئيسياً في تعزيز التنمية الاقتصادية والابتكار وخلق فرص العمل والقدرة التنافسية والحد من البطالة والتغلب على مشكلة تزايد عدد خريجي الجامعات بشكل كبير في السنوات الأخيرة بما لا تناسب مع الوظائف المتوفرة ومن هذه الدراسات، دراسة (Salau, Adua ,Maimako & Alanji, 2017) ,ودراسة, (Homida & Kacem 2017)ودراسة ,(Nian, Bakar & Islam, 2014) ودراسة (زيدان، ٢٠١٨)، ودراسة (الزغل، ٢٠٢٢) ودراسة (محمد وعمر، ٢٠٢٢).

إن الريادي الناجح هو القادر على استشراف المستقبل من خلال رؤية عقلية مثالية فريدة للمستقبل، ولما سيبدو عليه الغد، ويتم ذلك بأن يستشعر الفرد طاقته المحفزة ويعتد بقدراته وإمكاناته ويعتبرها قابلة للإنجاز والتحقيق (القحطانى، ٢٠٢١ ، ص ٣٦٠).

لذا فإن الاتجاه نحو المستقبل والتفكير فيه وفهم تحدياته والاستعداد له من أهم المقومات التي تساعد الطالبة أو الطالب الجامعي على النجاح حيث لا يستطيع تحقيق النجاح في أي مجال ما لم تكن لديه رؤية واضحة عن المستقبل وخطط مدروسة تمكنه من التعامل مع تطوراته، كما أن الاتجاه نحو المستقبل يفيد في وضع الحلول المناسبة للمشكلات المستقبلية واتخاذ القرارات اللازمة على نحو

فعال لها مما يساعد على السيطرة على عنصر المفاجأة بالإضافة إلى اكتساب المرونة المطلوبة لمواجهة التحديات المختلفة وتنميه التفكير التأملي (بارودي ٢٠١٩، ص١٥).

وقد ذكر Glick, Millstein & Orsillo (2014 ,p.82) أن النظرة المستقبلية من أهم محددات التوافق لدى الإنسان، حيث أن التوجه إلى المستقبل يقيس التغيرات السلبية والإيجابية التي يتوقع حدوثها للفرد مستقبلاً، كما أن التوجه نحو المستقبل له علاقة باتزان الفرد الانفعالي وإنجازه الشخصي في مجالات الحياة المختلفة بصورة عامة والأكاديمية بصورة خاصة.

كما أن الاتجاه نحو المستقبل وتطلعات الفرد وتوقعاته المستقبلية تعد من المتغيرات المؤثرة على مهارات ريادة الأعمال، كما تعد من الخصائص التي تميز الريادي عن غيره وتمكنه من بدء مشروعه الخاص وتحقيق النجاح وهذا ما أكدت عليه بعض الدراسات السابقة، فقد توصلت دراسة Praskova & Johnston (2021) إلى ارتباط التوجه نحو المستقبل بالسلوكيات المهنية الاستباقية، كما كشفت دراسة Thelken & Jong (2020) عن أن الاتجاه نحو المستقبل له تأثير إيجابي على الاتجاه نحو ريادة الأعمال المستدامة وعلى أنشطة ريادة الأعمال، كما أشارت دراسة (Guo, mao, Huang & Zhang, 2022,p.3) إلى أن الأشخاص ذوى التوجهات المستقبلية لديهم الحافز لتوقع ما سيحدث بعد ذلك وقادرون على صياغة ظروفهم الحياتية والمهنية بشكل استباقي واتخاذ المبادرات لتحقيق وإنجاز أهدافهم المستقبلية.

وفي ضوء ما سبق يتضح أهمية تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، كما يتبين أهمية تحريك القوى الكامنة لديهن، وتوجيههن لاكتشاف طاقاتهن الكامنة، وتنمية اتجاهاتهن الإيجابية نحو المستقبل، وهذا ما يسعى إليه البحث الحالي من خلال برنامج تدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال وقياس أثره في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

مشكلة البحث:

في ضوء الاتجاهات العالمية والرؤية القومية لمصر ٢٠٣٠ التي كان من أهم أهدافها تعليم ونشر ثقافة ريادة الأعمال وتشجيع الإبداع والابتكار في مختلف المجالات وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات والتحديات التي تواجه المجتمع واستثمار طاقات الشباب، فقد جاء البحث الحالي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كليه التربية للطفولة المبكرة وإكسابهن مجموعة من المعارف والمعلومات والمهارات حول ريادة الأعمال بما يساعدهن على الابتكار واستثمار الطاقات الإبداعية ويشجعهن على أن يكن رائدات أعمال في المستقبل، **وقد نبعت مشكلة البحث من عدة اعتبارات أهمها ما يلي:**

أولاً: لاحظت الباحثة ضعف مستوى معارف ومهارات طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة حول ريادة الأعمال وذلك أثناء الندوة التي نظمتها الكلية بتاريخ ٢٠٢٣/٥/١م عن ريادة الأعمال والخدمات التي يقدمها جهاز تنمية المشروعات بمحافظة أسيوط لطالبات الفرقة الرابعة بالكلية، وقد

اتضح ذلك من خلال بعض المداخلات والاستفسارات من الطالبات مثل: مداخلة طالبة بأن لديها أكثر من فكرة تريد أن تنفذها بعد التخرج ولكن لا تعرف كيفية تسويق منتجاتها، بينما قالت طالبة أخرى أنها لديها فكرة مشروع لما بعد التخرج ولكنها تخاف من فشل المشروع، واستفسرت طالبة ثالثة عن كيفية الحصول على تمويل للمشروع، وأجمع عدد كبير من الطالبات على رغبتهن في الحصول على دورات وتدريبات حول ريادة الأعمال.

ثانيا: استطلاع الرأي: لتدعيم صدق إحساس الباحثة بالمشكلة، قامت بتطبيق استطلاع رأي علي عينة من طالبات الفرقة الرابعة بكلية التربية للطفولة المبكرة بلغ عددهن (١٥٠) طالبة بهدف التعرف على اتجاهاتهن نحو ريادة الأعمال في المستقبل وكذلك تحديد مستوى معارف ومهارات ريادة الأعمال لديهن، والتعرف علي ما إذا كان قد تم حصولهن علي ندوات أو دورات تدريبية في هذا المجال، بالإضافة إلي التعرف علي مدي رغبتهن في التدريب علي مهارات ريادة الأعمال، **وقد جاءت نتائج استطلاع الرأي كالتالي:**

- أجاب عدد (٣١) من الطالبات بنعم عن السؤال: هل سبق وفكرتي بأن تبدئين مشروع عمل خاص بكِ بعد التخرج ؟، بينما أجاب (١١٩) من الطالبات بلا.
- أجاب عدد (٨) من الطالبات بنعم عن السؤال: هل سبق وحصلتي على دورة تدريبية في ريادة الأعمال؟، بينما أجاب (١٢٢) من الطالبات بلا.
- أجاب عدد (١٣٦) من الطالبات بأنهن يفضلن العمل بوظيفة حكومية، بينما أجاب (١٤) طالبة بأنهن يفضلن امتلاك مشروع خاص.
- أجمع عدد (١٢٧) من الطالبات على رغبتهن في التدريب على مهارات ريادة الأعمال.

ثالثاً: من خلال ما أسفرت عنه نتائج وتوصيات العديد من الدراسات السابقة كدراسة (إبراهيم، ٢٠١٥،ص ١٧١) التي أشارت إلى أهمية صياغة رؤية جديدة وإعداد لوائح تنظيمية للتعليم الريادي مع الحاجة إلى تنمية المهارات الريادية لدى طلاب الجامعات واكتسابهم اتجاهات ومهارات العمل الريادي، ودراسة (عبد العظيم، ٢٠١٦،ص ٦٧٨) التي أوصت بتوعية طلاب وطالبات الجامعة بمفاهيم ومهارات ومعارف ريادة الأعمال والعمل الحر لما لذلك من دور في تحقيق التنمية الاقتصادية وتدعيم فكرة التوظيف الذاتي، كما أوصت دراسة (السر، ٢٠١٧،ص ٨٩) بضرورة وضع مجموعة من السياسات ووضع آليات ممنهجة لتنمية مهارات ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، وقد أوضحت دراسة(نافع، ٢٠١٨، ص٥) أنه لا يزال الاهتمام ببرامج التعليم الريادي غير كافي ولا توجد رؤى استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال، وأشارت دراسة (المقبالية،٢٠٢١،ص١٩١) أن تعليم وتنمية مهارات ريادة الأعمال من الحلول الحديثة التي أقبلت عليها العديد من الدول المتقدمة والنامية لإيجاد فرص عمل للشباب وفتح مجالات واسعة للابتكارات والمبادرات، وقد أوصت دراسة (على، ٢٠٢١،ص ٥٧٦) بأن تتولى وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل تبني التعليم للريادة كمفهوم شامل ومتعدد الجوانب بحيث

ينعكس على المدخلات والعمليات المختلفة للنظام التعليمي والتدريبي، وأكدت دراسة (يوسف،٢٠٢٢،ص ٩٦٧) على أهمية تقديم المحاضرات والندوات وورش العمل بالجامعة لرفع وعي الطلاب والطالبات بأهمية ودور ثقافة ريادة الأعمال وتعزيز مهارات ريادة الأعمال لديهم.

رابعاً: أثناء المناقشة مع الطالبات بعد الانتهاء من استطلاع الرأي لريادة الأعمال، شعرت الباحثة بأن الطالبات لديهن مستوى ضعيف من الاتجاه حول المستقبل وتبين ذلك من خلال بعض المظاهر السلبية، مثل شعورهن بالإحباط والخوف والقلق من المستقبل، بالإضافة إلى قلة الدافعية و التخبط والتشتت في الرؤية حول مستقبلهن، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات مثل دراسة الرشيدي (٢٠١٩) التي توصلت الى وجود مستوى متوسط من الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات الجامعة، ودراسة بله (٢٠١٩) التي أكدت على ضرورة حث المسؤولين بالجامعات على زيادة المعلومات العملية والعلمية المقدمة للطلاب والطالبات بالدرجة التي تساعدهم على التعرف على اتجاههم نحو المستقبل وطريقة التخطيط له، ودراسة عبد الله (٢٠١٩) التي أوصت بتنمية الاتجاه نحو المستقبل لدى طلاب الجامعة، ودراسة أبو الحسن (٢٠٢١) التي أوصت بالاهتمام بتنمية المتغيرات الإيجابية لطلاب وطالبات الجامعة مثل: التفاؤل والمثابرة والدافعية والثقة بالنفس والتخطيط الجيد للمستقبل، ودراسة إسماعيل (٢٠٢٢) التي أشارت إلى أن الاتجاه نحو المستقبل له دور بارز في حياة الأفراد النفسية وحياة الطالب الجامعي على نحو خاص ودراسة عثمان(٢٠٢٢)التي أكدت على ضرورة رفع مستوى الاتجاه نحو المستقبل لدى طلاب وطالبات الجامعة من خلال وضع البرامج المستقبلية والخطط التي يطمح الطلاب لتحقيقها.

خامساً: اتضح من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات والبحوث السابقة أن هناك علاقة ارتباطية وتأثير وتأثر بين الاتجاه نحو المستقبل وريادة الأعمال لدى الأفراد، كدراسة Petrakis & Katasiti (2014), ودراسة Thelken & Jong (2020), ودراسة مهدي (٢٠٢٣)التي أوصت بضرورة تنمية متغير الاتجاه نحو المستقبل لدى طلاب وطالبات الجامعة لما له من انعكاسات جوهرية على شخصياتهم و نجاحهم وذلك من خلال البرامج التدريبية.

في ضوء ما سبق تحددت مشكلة البحث الحالي في ضعف مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة وأهمية تنميتها لديهن، كما اتضح أن الطالبات لديهن مستوى منخفض من الاتجاه نحو المستقبل، كما تبين وجود علاقة ارتباطية بين مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحو المستقبل، وبالتالي أصبحت الحاجة ماسة إلى إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠وقياس أثره في تحسين اتجاههن نحو المستقبل.

أسئلة البحث:

تحدد السؤال الرئيس للبحث الحالي في:

ما فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠وأثره في تحسين اتجاههن نحو المستقبل ؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما مهارات ريادة الأعمال اللازمة لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ؟

٢- ما أبعاد الاتجاه نحو المستقبل لطالبات التربية للطفولة المبكرة ؟

٣- ما البرنامج التدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ؟

٤- ما أثر البرنامج التدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ؟

٥- ما أثر البرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة ؟

أهداف البحث:

١- إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

٢- تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

٣- قياس أثر البرنامج التدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

٤- قياس أثر البرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

حدود البحث:

١- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أدوات البحث في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

٢- **الحدود المكانية:** تم تطبيق البحث بكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة أسيوط.

٣- **الحدود البشرية:** تمثلت في مجموعة مكونة من(١٠٠) طالبة من طالبات الفرقة الرابعة بكلية التربية للطفولة المبكرة بجامعة أسيوط، تم تقسيمهن إلى مجموعتين (تجريبية وضابطة)، قوام كل مجموعة (٥٠) طالبة.

٤ - **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث على:

١- البرنامج التدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

٢- مهارات ريادة الأعمال وتحددت في:

- المهارات الشخصية وتشمل: (المخاطرة – تحمل المسئولية – الإبداع والابتكار – المبادرة).
- المهارات الإدارية وتشمل: (التخطيط ووضع الأهداف – اتخاذ القرار – إدارة الوقت – التسويق).
- المهارات الفنية والتكنولوجية وتشمل: (التواصل – الإقناع – حل المشكلات – التشبيك – استخدام التكنولوجيا).

٣- أبعاد الاتجاه نحو المستقبل وتحددت في: (التفاؤل تجاه المستقبل – التطلعات والآمال المستقبلية – المثابرة لتحقيق أهداف المستقبل – الثقة بالنفس).

منهج البحث:

اتبع البحث الحالي المنهج التجريبي ذي التصميم شبه التجريبي القائم على المجموعتين (الضابطة والتجريبية)، حيث تم تطبيق البرنامج التدريبي على المجموعة التجريبية فقط، وقد تم استخدام القياسين القبلي والبعدي للمجموعتين (الضابطة والتجريبية).

مواد وأدوات البحث:

قامت الباحثة بإعداد مواد وأدوات البحث التالية:

مواد البحث:

١- قائمة مهارات ريادة الأعمال المطلوب تنميتها لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

٢- قائمه أبعاد الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات التربية للطفولة المبكرة.

٣- برنامج تدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

أدوات البحث:

١- اختبار معرفي لريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

٢- مقياس مهارات ريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

٢- مقياس الاتجاه نحو المستقبل لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية:

١- يأتي البحث الحالي مسايراً للتوجهات والاهتمامات المحلية والعالمية بريادة الأعمال، واستجابة لرؤية مصر ٢٠٣٠ والتي أكدت على أهمية ريادة الأعمال ودورها في التنمية الاقتصادية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة وإتاحة فرص عمل للشباب، وذلك من خلال

إعداد طالبات الكلية للمستقبل المهني والتخطيط له كخطوة استباقية قبل التخرج للتصدي لقلة الوظائف.

٢- يستمد البحث أهميته من أهمية الفئة التي يستهدفها وهن طالبات الفرقة الرابعة كلية التربية للطفولة المبكرة اللاتي على مشارف التخرج باعتبار تلك الفئة هي الأمل الذي يعتمد عليه المجتمع في تحقيق طموحاته وأهدافه في المستقبل.

٣- يُعد البحث الحالي - طبقا لما تم إتاحته من الدراسات السابقة - من البحوث العربية الحديثة نسبياً في هذا المجال، حيث توجد قلة في الدراسات والبحوث التجريبية التي اهتمت بتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات الجامعة بوجه عام وطالبات كليه التربية للطفولة المبكرة بوجه خاص، حيث أن معظم الدراسات والبحوث في هذا المجال هي بحوث وصفية.

٤- يسهم البحث الحالي في إلقاء الضوء على أهمية تنمية مهارات ريادة الأعمال والتي تُعد البعد الغائب في العملية التعليمية وذلك لتحقيق اتجاه ورؤية الدولة نحو العمل الحر.

٥- يوفر البحث الحالي إطاراً نظرياً للمكتبة العربية عن ريادة الأعمال و الاتجاه نحو المستقبل.

٦- تنبع أهمية البحث في كونه سيقدم إضافة علمية لمعرفة أثر تنمية مهارات ريادة الأعمال على تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كليه التربية للطفولة المبكرة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

١- قد يفيد البحث الحالي صانعي السياسات والبرامج التعليمية الجامعية في وضع الاستراتيجيات والبرامج التدريبية وإجراء بعض التعديلات على المقررات الجامعية لتضمينها ريادة الأعمال وفقا لطبيعة كل كلية، بما يسهم في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات الجامعة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

٢- قد يسهم البحث الحالي في مساعدة المسؤولين عن التعليم الجامعي في صياغة بعض الخطط الأكاديمية والبحثية، لتدعيم المهارات والقدرات الريادية لدى الخريجين بما يؤهلهم لإنشاء مشروعات ريادية وتوفير فرص عمل للشباب.

٣- حيوية موضوع البحث وأهميته في تحويل فكر الطالبات من الاعتماد على الدولة كونهم مستهلكين إلى كونهم منتجين، مما يسهم في زيادة مصادر الدخل القومي وتوفير فرص عمل تدر دخلا مستداما.

٤- يوفر البحث الحالي مقياساً لمهارات ريادة الأعمال، وآخر للاتجاه نحو المستقبل، يتمتع كل منهما بخصائص سيكومترية جيدة بحيث يمكن الاستفادة منهما في دراسات أخرى مشابهة.

٥- يمكن الاستفادة من البرنامج المعد بالبحث الحالي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب والاتجاهات الإيجابية نحو العمل الحر كقاطرة للتنمية المستقبلية للشباب الجامعي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠.

٦- قد يفتح البحث الحالي مجالا للمزيد من البحوث التجريبية المستقبلية حول مجال مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحو المستقبل.

مصطلحات البحث:

البرنامج التدريبي:

يُعرَف البرنامج التدريبي إجرائياً في البحث الحالي بأنه: مجموعة من المعارف والخبرات والأنشطة المخططة وورش العمل الموجهة لطالبات الفرقة الرابعة بكلية التربية للطفولة المبكرة بهدف تنمية مهارات ريادة الأعمال لديهن.

مهارات ريادة الأعمال:

تُعرَف مهارات ريادة الأعمال إجرائياً في البحث الحالي بأنها: مجموعة المعارف والمهارات المطلوب تنميتها لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة من خلال البرنامج التدريبي، والتي تمكنهن من بدء عمل أو مشروع وإدارته بشكل علمي سليم بهدف تقديم منتج متميز وتحقيق مكاسب مادية. وتقاس بالدرجة التي تحصل عليها الطالبة في الاختبار المعرفي لريادة الأعمال، وكذلك الدرجة التي تحصل عليها في مقياس مهارات ريادة الأعمال المُعدين بالبحث الحالي.

الاتجاه نحو المستقبل:

يُعرَف الاتجاه نحو المستقبل إجرائياً في البحث الحالي بأنه: أفكار وتصورات طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة نحو المستقبل من خلال التفاؤل والمثابرة والثقة بالنفس والسعي لبلوغ الآمال والتطلعات المستقبلية ، وذلك في ضوء قدراتهن والإمكانيات المتاحة. ويُقاس بالدرجة التي تحصل عليها الطالبة في مقياس الاتجاه نحو المستقبل المُعد بالبحث الحالي.

فروض البحث:

١- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات طالبات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار المعرفي لريادة الأعمال لصالح التطبيق البعدي.

٢- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي للاختبار المعرفي لريادة الأعمال لصالح المجموعة التجريبية.

٣- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات طالبات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس مهارات ريادة الأعمال لصالح التطبيق البعدي.

٤- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي لمقياس مهارات ريادة الأعمال لصالح المجموعة التجريبية.

٥- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات طالبات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الاتجاه نحو المستقبل لصالح التطبيق البعدي.

٦- يوجد أثر للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

٧- يوجد أثر للبرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

المحور الأول- ريادة الأعمال: Entrepreneur ship

يدور مفهوم ريادة الأعمال حول ما يقوم به رواد الأعمال. فكلمة Entrepreneur هي كلمة فرنسية ظهرت لأول مرة عام ١٤٣٧ في "قاموس اللغة الفرنسية". وأدرجت تحت هذه الكلمة ثلاث تعريفات في القاموس، ذاكرة المعنى الأكثر شيوعاً، يشير إلى "شخص نشط يحقق إنجازاً ما". والفعل المشتق منها هو Entrepreneur ويعني "الاضطلاع بشيء ما" وفي بداية القرن السابع عشر، كان رائد الأعمال في فرنسا يعتبر "شخصاً مقدماً على المخاطر" ولكن ليس جميع الأشخاص الذين يقدمون على المخاطر يُعتبرون رواد أعمال، وخلال القرن الثامن عشر، كان الشخص الذي يتعاقد معه لأداء مهمة كبيرة محددة لصالح الدولة عموماً، مقابل تكلفة ثابتة، يعتبر رائد أعمال (ويستهيد ورايت، ٢٠١٧، ص ١٤).

ورغم بساطة مفهوم ريادة الأعمال إلا أنه ينطوي على عمق كبير لكونه مرتكز إنشاء الأفكار والمشروعات المبتكرة القادرة على الاستمرار والنجاح وهذا ما جعلها تدخل في صلب النظريات الاقتصادية في التطور والنمو من خلال أن احد أسباب التخلف وتباطؤ النمو هو عدم ظهور رواد الأعمال أو المنظمين أو المستحدثين (Entrepreneurs) الراغبين باستغلال الفرص الاستثمارية بجميع أشكالها وابتكار كل ما هو جديد، هذا ما قاله العالم الاقتصادي النمساوي (جوزيف شومبيتر) في نظريته التي أضاف عليها أن (رائد الأعمال هو المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي) لأنه هو الذي يستطيع خلق مشروع جديد ويطور سلعة معينة أو يفتح منفذاً تصديرياً أو تسويقياً جديداً وهو الذي يحول دون دخول الاقتصاد الكلي في دوامة الجمود والانكماش (خربوطلي ، ٢٠١٨، ص ص ٧-٨).

ويرتبط مفهوم ريادة الأعمال دائماً بابتكار أفكار جديدة، لتقديم خدمات ومنتجات متميزة أو أسلوب إنتاج جديد أكثر كفاءة، وريادة الأعمال كلمة فرنسية الأصل، تعنى: الشخص الذي يشرع في إنشاء عمل تجاري وفق أفكار خلاقة مبدعة وطرق مبتكرة، فالريادي شخص لدية الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة، أو اختراع جديد، إلى ابتكار ناجح اعتماداً على قوة الريادة في الأسواق والصناعات المختلفة للحصول على منتجات ونماذج عمل جديدة لهم في التطور الصناعي، والنمو الاقتصادي على المدى الطويل (الشميري والمبيريك، ٢٠١٥، ص ٢٥).

تعريف ريادة الأعمال:

عرف المركز الأمريكي للتعليم الريادي (CEIEE) ريادة الأعمال بأنها: "العملية التي تعد الأفراد بمفاهيم ومهارات معينة تمكنهم من إدراك الفرص التي يغفل عنها الآخرون، والتمتع برؤى جديدة، وتقدير للذات، وتزود الأفراد بالمعلومات المطلوبة لإدراك الفرص وجميع الموارد على

قاعدة المخاطرة، وتعزيز الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة إدارة الأعمال التجارية (Hill، 2011، p.43).

وعُرفت ريادة الأعمال بأنها: "إنشاء عمل خاص وإدارته من خلال إنفاق الجهد والوقت والمال، وتحمل تبعاته النفسية والاجتماعية والمالية، واستثمار عوائده لتحقيق الرفاهية الاجتماعية (Ruskovaara & Pinkala, 2013,p.205).

كما عُرفت بأنها: "القدرة علي تصور ورسم مسار للعمل الجديد أو المشروع التجاري الجديد من خلال جمع المعلومات من التخصصات الوظيفية ومن البيئة الخارجية، في سياق من عدم اليقين والغموض والذي يواجه أي مشروع تجاري جديد، ويتضح ذلك في الاستراتيجيات الإبداعية، والتكنيكات والتصورات المبتكرة للاتجاهات وتغيرات السوق(Karali, 2013, p,13) .

وعرف (Nian, Bakar & Islam, 2014, p, 42) ريادة الأعمال بأنها: "عملية ديناميكية لخلق ثروة متزايدة لرواد الأعمال الذين يتحملون المسؤولية عن المخاطر الرئيسية من حيث العدالة والوقت والالتزام الوظيفي".

وعرفت عبد الفتاح (٢٠١٦، ص٦٣٢) ريادة الأعمال بأنها: "التوجه برغبة لإنشاء عمل خاص يديره الفرد من خلال بذل الفكر والجهد والوقت والمال، ويتحلى فيها بروح المغامرة وتقبل المخاطرة المحسوبة، وتحمل التبعات النفسية والاجتماعية والمالية لذلك، واستثمار عوائد في التوسع الأفقي أو العامودي لتوفير فرص عمل جديدة له ولغيره، للتخفيف أو الحد من البطالة، وكذلك تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لنفسه ولغيرة والمساهمة في بناء مستقبله ومستقبل الوطن، والمساهمة في إحداث تطوير وتنمية وطنية شاملة ومستدامة".

وعرف كل من (Eton, Mwirumubi,& Edaku, 2017,p. 88) ريادة الأعمال بأنها: "العملية التي يتم من خلالها اكتشاف الفرص وتقييمها واستثمارها باستقلالية".

وأشارت زيدان (٢٠١٨، ص ١٨٤) أن ريادة الأعمال هي: قدرة خريجي الجامعات على إنشاء مشروع جديد بإمكانات محددة، أو الاستجابة لفرص جديدة واستثمارها.

وذكرت عثمان (٢٠١٨، ص ٣٦٦) أن ريادة الأعمال هي: استثمار الخريجين لما يتوافر لديهم من معارف ومهارات وقدرات، تمكنهم من بدء مشروع عمل خاص بهم، أو تطوير مشروع قائم بالفعل وإدارته لتلبية متطلبات سوق العمل من خلال تقديم منتجات جديدة ومتميزة.

وعرف(Costin, O'Brien & Slattery, 2018, p, 36) ريادة الأعمال بأنها: "قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال، وبالتالي فهي مفتاح الكفاءة للجميع، مما يساعد الناس على أن يكونوا أكثر إبداعاً وثقة بالنفس في كل ما يقومون به".

وأشار(Prihadi, Cheow, Yong & Sundrasagran, 2018, p, 49) إلى ريادة الأعمال بأنها: "القدرة على متابعة الفرص والاستفادة منها لأن رواد الأعمال انتهازيون ومبدعون للفرص".

ورأى السيد (٢٠٢١، ص ٨٢) أن ريادة الأعمال هي: توظيف خبرات ومواهب رواد الأعمال في اكتشاف واستثمار الفرص المتاحة، وفي تصميم المشروعات والأعمال وإدارتها ومواجهة مخاطرها بشكل يتميز بالإبداع والاحترافية.

وفي نفس الوقت عرف على (٢٠٢١، ص ٥٢٣) مهارات ريادة الأعمال بأنها: القدرة على إقامة مشروعات صغيرة رائدة في مجال من المجالات مع توفير كافة الموارد والإمكانات التي تكفل للمشروع ولصاحبه النجاح بسوق العمل، على أن يحوى أفكاراً إبداعية تضمن له الاستمرار والمنافسة والمخاطرة المحسوبة.

وذكر علام (٢٠٢٢، ص ١٤٧) أن مهارات ريادة الأعمال: تشير إلى القدرات المطلوبة لبدء عمل وتطويره، بالإضافة إلى مهارات اتخاذ القرار والتسويق والإدارة والتمويل والمحاسبة والإنتاج والتفاوض، وتعتبر هذه المهارات ذات أهمية ضرورية لإطلاق أي مشروع ريادة وإدارته.

وعرفت كامل (٢٠٢٢، ص ٩٦) ريادة الأعمال بأنها: قدرت خاصة لدى الفرد يمكن تنميتها، وتساعده في إدارة المشروعات ومواجهه مخاطرها بشكل يتميز بالإبداع والاحترافية.

واتفقت كلاً من محمد وعمر (٢٠٢٢، ص ٨٣٣) على أن ريادة الأعمال هي: مجموعة القدرات والعمليات العقلية التي يمكن تنميتها لدي طالبات الاقتصاد المنزلي من خلال ممارسة بعض الأنشطة العملية والتي تساعدها علي التعرف علي إمكاناتها المتاحة واكتشاف الفرص وتحويلها إلي أعمال ذات قيمة سواء للأفراد أو المجتمع وإدارة تلك الأعمال بشكل علمي سليم ينتج عنه تحقيق مكاسب مادية".

وأخيراً عرفت الجفيلية؛ محمد (٢٠٢٣، ص ٦٨) ريادة الأعمال بأنها: امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال كالتفرد ودافعية الإنجاز التي تؤهلها لعمل منتج ريادي من المشروعات العملية.

وتعرف الباحثة ريادة الأعمال إجرائياً في البحث الحالي بأنها: مجموعة المعارف والمهارات المطلوب تنميتها لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة من خلال البرنامج التدريبي، والتي تمكنهن من بدء عمل أو مشروع وإدارته بشكل علمي سليم بهدف تقديم منتج متميز وتحقيق مكاسب مادية.

أهمية تنمية مهارات ريادة الأعمال:

لقد أصبح الاهتمام بتنمية مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحو الأعمال الريادية لدى الشباب والشابات أمراً مطلوباً وملحاً، حيث أن ريادة الأعمال تعد أحد العوامل الرئيسة لتحسين الاقتصاد ونموه من خلال قدرتها على توفير فرص العمل والحد من البطالة وتزايد رواد الأعمال وإقامة المؤسسات والمشاريع المتنوعة.

وقد ذكر(Keat, Selvarajah, & Meyer, 2011, p, 208) أن ريادة الأعمال تعد واحدة من أفضل استراتيجيات التنمية الاقتصادية؛ حيث تسهم في النمو الاقتصادي للبلاد، وتحقق القدرة التنافسية لمواجهة الاتجاهات المتزايدة للعولمة، كما زادت شعبية ريادة الأعمال لدي معظم الناس، ويرجع ذلك إلى الآثار الإيجابية لها في العديد من البلاد كدافع لتوفير الثروة، وتوفير فرص العمل المختلفة، كما تُعد ريادة الأعمال هي المحرك الرئيس لتعزيز الابتكار والتنافسية لدي العديد من الدول، ولقد أظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين ريادة الأعمال والنمو الاقتصادي، من حيث توافر فرص العمل، وبقاء الشركات ونموها.

وأوضح(Baker, Islam & Lee, 2015, p,89) أن ريادة الأعمال تؤدى دوراً حيوياً في الاقتصاد والنمو الاقتصادي سواء على المستوي الإقليمي والوطني، كما تعد الريادة وسيلة للتغلب علي البطالة بين الشباب، حيث أن العديد من الشباب العاطلين عن العمل يُدفعوا للمشاركة في الأعمال الريادية كوسيلة للتغلب على معوقات سوق العمل كما في أوربا والشرق الأوسط وأمريكا الشمالية، وهؤلاء الخريجين سوف يكونوا قادرين علي توفير فرص عمل خاصة بهم، وتوفير فرص عمل للآخرين، حيث أن رواد الأعمال يوفرون الأفكار الجديدة التي تكون قادرة علي تحسين المجتمع وتطوير اقتصاده.

وأضافت عبد العظيم (٢٠١٦، ص ٥٥٨) أن جذب الشباب وتشجيعهم للعمل الحر والمبادرات الفردية والأعمال الريادية، واستثمار أموالهم وطاقاتهم في مشروعات صغيرة يساعد على التخفيف من حدة التهافت على الوظائف الحكومية، والذى أصبح عائقاً لبرامج الإصلاح والاقتصادي والإداري التي تتبناها الدولة، كما يحد من ظاهرة التضخم الوظيفي.

كما أشار (خربوطلى، ٢٠١٨، ص ٦) أن رائد الأعمال عندما يتولى مهمة المبادرة لخلق مشروع جديد أو سلعة جديدة أو طريقة تسويقية مبتكرة ومن خلال سعيه نحو الربح لتحقيق درجة عالية من الريعية لأفكاره الجديدة فأنه يحقق أهداف النمو الاقتصادي المتمثلة في تراكم رأس المال وتطبيق تقنيات جديدة وتحسين مستوى استغلال الطاقات المتاحة ورفع الكفاءة الإنتاجية والمساهمة في حل مشكلة البطالة.

ويسرد علام (٢٠٢٢، ص ١٤٥) بعض النقاط التي توضح أهمية تنمية مهارات ريادة الأعمال ونشر الثقافة الريادية بين الشباب فيما يلى:-

١- التخفيف من حدة البطالة من خلال خلق وإيجاد فرص عمل سواء للشخص الريادي أو الأفراد الذين يستعين بهم الريادي في أداء الأعمال.

٢- تحقيق الاستقلالية والعمل الحر من خلال الفرصة للريادي نحو تحقيق أهدافهم وطموحاتهم.

٣- إتاحة الفرصة للتميز حيث يمكن من خلال ريادة الأعمال تحقيق أهداف متميزة تختلف عن الأخرين.

٤- منح الفرصة لتحقيق طموحات أكبر من خلال تحقيق الانطلاق والحرية والاستمتاع بالأعمال والاستثمارات لتحقيق الذات.

٥- تحقيق الأرباح والنمو المالي والذي يعد أحد العناصر الأكثر أهمية لنشر ثقافة ريادة الأعمال.

٦- تحقيق التنمية الاقتصادية على المستوى العام سواء الدولة أو المجتمع الذى يعمل به الريادي.

يتضح من خلال العرض السابق لأهمية ريادة الأعمال وتنمية مهاراتها لدى الطلاب والطالبات أن ريادة الأعمال باتت ظاهرة جديرة بالاهتمام والرعاية، فهي القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق التنمية الشاملة، وقد أصبح الاتجاه والتغيير نحو الأعمال الريادية أمراً ملحاً وليس ترفياً من خلال الاهتمام بتنمية الابتكار وتحمل المخاطرة والثقة بالنفس لدى الشباب وتشجيعهم على العمل الحر والتوظيف الذاتي في ظل التغيرات والتحديات التي تشهدها المجتمعات.

أهداف ريادة الأعمال:

يهدف التعليم لريادة الأعمال وتنمية مهاراتها لدى الطلاب والطالبات إلى تحقيق أهداف متنوعة والتي تركز على تنمية المعارف والمهارات المختلفة:- (الرميدي ، ٢٠١٨، ص ٣٧٩) ، (إمام، ٢٠١٩، ص ٣٢), (Nabi, Walmsley, Linan, Akhtar & Neame, 2018,452),(Akpochafo & Alika, 2018, 103)

- توفير التعليم الوظيفي للشباب الذي يتضمن العمل الذاتي والتوجه الذاتي.
- تزويد المتعلمين بالتدريب اللازم الذي سيساعدهم في الابتكار والإبداع وأيضاً تمكنهم من تحديد الفرص التجارية الجديدة.
- العمل كوسيلة لزيادة وتطوير النظام الاقتصادي.
- توفير التدريب على إدارة المخاطر للخريجين.
- الوصول إلى الحد الأدنى من معدلات الفقر المرتفعة.
- توفير فرص عمل للخريجين.
- خفض الهجرة الريفية والحضرية.
- تدريب المتعلمين على التفكير الاستراتيجي وتنمية قدراتهم على التفاعل مع بيئة الأعمال المحيطة بشكل سليم وإيجابي.
- توليد الدافعية لدى الشباب لبدء مشروعات جديدة.
- توفير المعلومات والمعارف واللازمة لريادة الأعمال.

- تدريب الأفراد على إعداد خطط وتأهيلهم لإقامة وإدارة المشروعات الريادية.

وقد أشار (Nian, et all, 2014, p, 41) أن من أهداف ريادة الأعمال هو تحفيز النمو الاقتصادي والصناعي، ورعاية السلوك والمهارات والعقليات الريادية، وتوفير الفرص للشركات الصغيرة والمتوسطة لتوظيف الخريجين الذين تلقوا التدريب ولديهم المهارات والمعرفة اللازمة للمشروعات الريادية، بالإضافة إلي زيادة المعرفة والإدراك فيما يتعلق بعملية بدء إدارة مشروع جديد.

وأوضح (Bakar ,Islam, & lee, 2015, p, 92) أن من أهداف تنمية مهارات ريادة الأعمال إعداد الخريجين لتحقيق النجاح في حياتهم المهنية، وعند إقامتهم لمشروع تجاري جديد، أو عند العمل في شركة صغيرة أو متوسطة، كما يهدف التعليم الريادي إلى تدعيم الابتكار؛ باعتباره أحد العناصر المهمة التي ينبغي اكتسابها عندما يتعلم الطلاب كل ما يتعلق بالتعليم لريادة الأعمال، حيث أن الابتكار سوف يدعم الطلاب ليتمكنوا من مواجهة المنافسين الآخرين بأفكار فريدة من نوعها، ولإقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة بنجاح.

وتضيف الباحثة إلى الأهداف السابقة لريادة الأعمال ما يلى:-

١- تغير أنماط التفكير التقليدية لدى الطالبات إلى التفكير المستقبلي المبنى على الابتكار والتجديد والتخطيط الجيد للمستقبل.
٢- تغير المعتقدات والموروثات الثقافة لدى الطالبات، مثل الإيمان ببعض الأمثال الشعبية التي تحضهن على التمسك بالوظائف الحكومية باعتبارها أكثر دواماً وأمانا.
٣- تطوير المهارات والسمات الشخصية لدى الطالبات بما يمكنهن من التفكير بعقلية ريادي ناجح في المستقبل.
٤- تنمية الثقافة الريادية ومهارات الريادة التي تمكن الطالبة من بداية العمل الحر فور التخرج بإقامة مشروع ريادي.
٥- مساعدة الطالبات على بناء تصور أفضل لمهنة المستقبل بما يناسب قدرات وإمكانات كل منهن.
٦- إحداث تغيير في بعض أنماط الشخصية مثل: التواكل والانعزالية وعدم الاعتراف بقيمة العمل الحر والخوف من كل ما هو جديد ومستحدث.

مما سبق يتضح ان أهداف تعليم وتنمية مهارات ريادة الأعمال تميزت بالتنوع والشمول من خلال الاهتمام بإرساء وتدعيم العديد من المهارات على المستويين الشخصي والمهني ، مما يؤكد على أن تعليم ريادة الأعمال يركز ويحرص على تكوين شخصية متكاملة تتسم بالشمول قادرة على توفير فرصة عمل ذاتية مبتكرة ومتميزة بإدارة واعية، وبذلك أصبحت مهارات ريادة الأعمال من المهارات الأساسية التي تولي بها جميع الدول الاهتمام في الوقت الراهن، حيث أصبحت أحد أهم الأهداف التعليمية التي تنمى لدى المتعلمين القدرات التطبيقية العملية.

مكونات ريادة الأعمال:

يوضح أبو ناعم (٢٠٢٠، ص ٢٢) أن ريادة الأعمال تتضمن أربع مكونات رئيسة هي:

١- عملية الخلق Creation: بمعنى خلق شيء جديد تماماً ومبتكر وفريد له قيمة Value لرائد الأعمال نفسه، وقيمه لكل من يستخدم هذا الابتكار من العملاء ويعتبر اختيار المنتج أو الخدمة الرائدة هي أولى خطوات نجاح رائد الأعمال.

٢- تكريس وبذل كل الجهد والوقت اللازمين devotion لتحويل هذا الشيء الجديد والمبتكر إلى شيء واقعى في شكل منتج جديد أو خدمة جديدة، فكل وقت وتفكير رائد الأعمال يكون لمشروعه وفكرته ليل نهار وليل.

٣- الحصول على الناتج أو العائد الذى يرضى رائد الأعمال rewords (كلما كانت الفكرة مبدعه، كلما حصل رائد الأعمال على العائد المادي والمعنوي الذى يريده وأكثر) وهذا العائد يتمثل في: الاستقلالية، الإشباع والرضا الذاتي الشخصي، بالإضافة إلى العائد المادي بالطبع، فالمال هو مؤشر لمدى نجاح رائد الأعمال.

٤- تحمل المخاطر risks وعدم التأكد uncertainty الخاص بالنواحي المالية والاجتماعية والجسمانية هذا مع الاستمرار في العمل والتطور والابتكار المستمر برغم هذه المخاطر وعدم التأكد.

مراحل ريادة الأعمال:

يشير أبو ناعم (٢٠٢٠، ص ٢٢) أن ريادة الأعمال هي عملية متكاملة تتكون من أربع مراحل رئيسية هي:-

١- تحديد وتقييم فكرة ابتكارية لمنتج أو خدمة Identify and evaluate opportunity من حيث تقييم الفكرة، والعائد منها، ومخاطرها، ومدى تمشيها مع معارف وخبرات رائد الأعمال، وكذلك البيئة التنافسية للخدمة أو المنتج.

٢- إعداد خطة استراتيجية متكاملة لإنجاح المنتج أو الخدمة Develop Business Plan والتي تتضمن تحديد شكل المشروع ورسالته وأهدافه والصناعة التي سيعمل فيها والخطط التسويقية والإنتاجية والبشرية والمالية المطلوبة.

٣- تحديد الموارد المالية والبشرية والريادية والقيادية والتكنولوجية المطلوبة Resources Required.

٤- إدارة المشروع Manage The Enterprise من خلال تحديد نموذج الإدارة والقيادة المطلوبة لإنجاح المشروع، وتحديد أساسيات النجاح والاستمرارية وتطبيقها ووضع أسس للرقابة والتقييم، وأخيراً استراتيجية النمو المستقبلية للمشروع.

مهارات ريادة الأعمال:

تعددت تصنيفات ريادة الأعمال وتضمنت الكثير من المهارات سيتم عرضها فيما يلى:-

أشار (Daft, 2010, p,187) أن مهارات الريادة تتضمن؛ الدافعية، الرغبة في الإنجاز، التحكم الذاتي، ضبط السلوك، الطاقة العالية – تحمل الغموض – تحمل المخاطر المحسوبة – إدراك قيمة الوقت – الثقة بالنفس – الإبداع والابتكار.

وقسم خربوطلى (٢٠١٨، ص٢٠) مهارات ريادة الأعمال إلى:

١- المهارات التقنية: وهي الكتابة، الإصغاء، حسن التحضير، التنظيم، المدرب، فرص العمل، تقنية المعرفة.

٢- مهارات إدارة الأعمال: وهي مهارات اتخاذ القرار والتسويق والإدارة والتمويل والمحاسبة والإنتاج والرقابة والتفاوض وتنظيم النمو وطرح المنتج.

٣- مهارات الريادي الشخصية: وهي الالتزام والرقابة، أخذ المخاطرة، الإبداع، الضبط، الرؤية، القيادة، القدرة على التغيير، وهذه المهارات يمكن الحصول عليها من خلال عمليات التدريب والتعلم وإكساب الخبرات.

وقسمت عثمان (٢٠١٨، ص ٣٧٦) مهارات ريادة الأعمال إلى ثلاثة أنواع هي: المهارات الشخصية وتتضمن: الطموح والابتكار وتحمل المسئولية، والمهارات الإدارية وتتضمن: التخطيط وإدارة الفريق واتخاذ القرار والجودة وأخيراً المهارات التجارية وتشمل: التفاوض والإقناع والتسويق،

كما حدد (Costin, et all , 2018, p, 136) مهارات ريادة الأعمال في: اتخاذ القرار، وإدارة المخاطر، وحل المشكلات، والتواصل، والعمل الجماعي.

واتفق كل من (Scott-Kemmis, Griffin & Fowler, 2017) ، عبد السلام (٢٠١٦، ٥٤) علي تصنيف مهارات ريادة الأعمال في نوعين هما:

- مهارات رئيسية: وتشمل الإبداع وتوليد أفكار جديدة – المخاطرة – المرونة والقدرة علي التكيف مع الموقف – الاعتماد علي الذات – القدرة علي حل المشكلات.
- مهارات إضافية: وتتضمن القدرة علي التخطيط وإطلاق وتنمية مشروعات جديدة.

وذكر الهادي (٢٠١٩، ص ٨٥) أن ريادة الأعمال تتطلب مهارات وسمات خاصة تقع في ثلاث مجموعات:

١- مهارات فنية وتضم الاتصال ومراقبة البيئة وحل المشكلات ومهارات استخدام التكنولوجيا والمهارات الشخصية والتنظيمية.

٢- مهارات إدارة المشاريع وتضم تخطيط الأهداف وصياغتها إجرائياً وصنع القرارات وإدارة الموارد البشرية والتسويق والتمويل وخصائص المستفيدين وإدارة الجودة ومهارات التفاوض والمهارات التنظيمية وإدارة المستجدات، ومهارات العمل.

٣- المهارات الشخصية المرتبطة بريادة الأعمال وتشمل ضبط النفس والنظام وإدارة المخاطر والتجديد والمثابرة والقيادة وإدارة التغيير وتكوين شبكات اجتماعية ومهارات التفكير الاستراتيجي المرتبطة بالوظائف المستقبلية.

وحددت الغامدى (٢٠٢٠، ص ٢٤٩) مهارات ريادة الأعمال في: بناء العلاقات وحل المشكلات والمبادرة وإدارة التغيير والتعامل التقني والعمل الفريقي وإقامة المشروعات.

يتضح من خلال العرض السابق للعديد من تصنيفات مهارات ريادة الأعمال؛ تنوع تلك المهارات ما بين مهارات شخصية ومهارات تقنية، ومهارات تفاعلية ومهارات إدارية، جميعها تؤهل الريادي لإتقان العمل أو المشروع الذى سيقوم به ومواجهة المشكلات المعقدة بفهم عميق ورؤية ثاقبة، والقدرة على زيادة فرص النجاح وخفض احتمالية المخاطرة، وتبنى تفكير إبداعي وابتكاري واتباع نهج سليم للوصول إلى الهدف بالإصرار والإرادة.

وتحدد الباحثة مهارات ريادة الأعمال المطلوب تنميتها لدى الطالبات في البحث الحالي فيما يلي:-

- المهارات الشخصية وتشمل: (المخاطرة – تحمل المسئولية – الإبداع والابتكار – المبادرة).
- المهارات الإدارية وتشمل: (التخطيط ووضع الأهداف – اتخاذ القرار – إدارة الوقت – التسويق).
- المهارات الفنية والتكنولوجية وتشمل: (التواصل – الإقناع – حل المشكلات – التشبيك – استخدام التكنولوجيا).

المقومات والعوامل المؤثرة في ريادة الأعمال:

تتضمن منظومة ريادة الأعمال العديد من المقومات والعوامل المؤثرة في نجاحها والتي تدعم المشروعات الريادية وتهتم في نجاحها، فيشير (أبو بكر، ٢٠١٤، ص ٦٦) إلى أهم المقومات الداعمة لريادة الأعمال فيما يلى.

- ثقافة مواتية في المجتمع وفي بيئة الأعمال تسمح بسلوك المخاطرة وتحمل الأخطاء.
- مجموعة من السياسات المحفزة والقواعد التنظيمية الميسرة تطبقها عناصر قيادية تقدم الدعم المؤسسي.
- بنية تحتية داعمة تشمل شبكة نقل واتصالات وخدمات محاسبة وقانونية واستشارات فنية وقنوات تسويق.
- مساندة رجال الأعمال للموهوبين والمبدعين لتحفيزهم وتطوير ما لديهم من أفكار ريادية.
- منظومة تعليمية تساهم في توليد أفكار ريادية للتحول إلى مشاريع صغيرة جديدة.
- نظام واضح لحماية براءات الاختراع وميسر لتأسيس الشركات للاستفادة منها.
- قيم وقواعد وممارسات ترسيخ مبدأ الشفافية بصورة تغلق منافذ الفساد الذي عادة ما تخلق بيئة غير موازية المنظومة ريادة الأعمال.

وأوضحت آل فيجان وسلمان (٢٠١٢، ص ٧٨) أن من العوامل الداعمة لريادة الأعمال توافر حاضنات الأعمال، ومجتمع يشجع الحرية الفردية، واحترام الأعمال والأفراد الذين ينشئون الأعمال، وهياكل تنظيمية مرنة، والديمقراطية الاجتماعية، ونظام ضريبي مناسب، وحوافز لشراء التكنولوجيا الجديدة، وصيغ محددة من التمويل، وتعليم المهارات الريادية في جميع المستويات.

وذكر Pihie, Asimiran & Bagheri(2014, p,1) أن القيادة الريادية تعد من المقومات المحفزة لريادة الأعمال، حيث تعتبر القيادة الريادية نوعا متميزاً من القيادة المطلوبة للتعامل مع التحديات والأزمات والأوضاع التنظيمية الحالية، وهذا الأسلوب من القيادة يمكن القادة من توجيه منظماتهم بنجاح، بالإضافة لتمكينهم من حل المشكلات، كما أن لديها تأثيراً كبيراً على كفاءة القادة؛ للتعرف على الفرص الجديدة لتحسين أداء المنظمة.

ورأت كلاً من المبيريك والجاسر (٢٠١٤، ص ٢٥) أن من أهم المقومات الرئيسية الداعمة لريادة الأعمال هي الثقافة الريادية التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، حيث أن الثقافة تقدر وتشجع السلوكيات الريادية كالمخاطرة والإنجاز والاستقلالية بما يساعد في الترويج لإمكانية حدوث ابتكارات وتغيرات جذرية في المجتمع.

وصنف كلاً من خميس؛ الزعارير(٢٠١٧، ص ١٣٤) مجموعة من المرتكزات والعوامل المؤثرة في ريادة الأعمال فيما يلى:-

- معرفة الفرص المتاحة للاستفادة منها.
- الشجاعة والجرأة لتنفيذ الأنشطة الاقتصادية والتجارية غير التقليدية.
- الاستخدام الجيد والرشيد للموارد الطبيعية المتاحة.
- توفر الروح المبدعة الوثابة.
- توفر الإرادة لتكوين وإنشاء المؤسسات الاستثمارية والطموحات التوسيعية.

و حدد كل من (Amos, Oluseye & Bosede, 2015),(Chaudhary,2017,175-176,3) (Gelard & Saleh, 2011, 10709), (Saleh, 2014, 336-337)، العوامل المؤثرة على ريادة الأعمال في النقاط التالية:

أ. العوامل الديموغرافية: تؤثر الخصائص الديموغرافية المختلفة على نجاح ريادة الأعمال وتتمثل في العمر، والجنس، والخبرة السابقة، والخلفية العائلية.

ب. السمات الشخصية: تؤثر السمات الشخصية للأفراد على القوه الريادية، مثل الإنجاز، قبول المخاطر، والابتكار، والتحكم الذاتي الداخلي، والتأييد، الاكتفاء الذاتي، الثقة، الاستقلالية، والجذب المهني.

ج. العوامل السياقية: وتعرف العوامل السياقية بأنها تلك العوامل التي تتعلق ببيئة الفرد أو تفاعل الفرد مع البيئة الخارجية، وتشمل العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية التي تحيط بشخص ما.

يعكس ما سبق تعدد وتنوع المقومات والعوامل المؤثرة والداعمة لريادة الأعمال ومن أهمها الثقافة المجتمعية والثقافية الريادية والقيادية الريادية والبنية التحتية المناسبة وحاضنات الأعمال، والمجتمع الذى يشجع العمل الحر ويدعم المشروعات الصغيرة، هذا بالإضافة إلى العوامل الديموجرافية والعوامل السياقية والسمات الشخصية، وبالرغم من تنوع هذه المقومات وتعددها إلا أن كل منها يكمل الآخر بما يوفر بيئة داعمة ومحفزة لريادة الأعمال.

معوقات ريادة الأعمال:

حدد (Burdus, 2010, p, 38-40) مجموعة من معوقات ريادة الأعمال تتمثل في الأخطاء الشائعة لرواد الأعمال والتي تتمثل فيما يلى:-

- عدم التأكد من جني الأرباح، ومن بدء الأعمال التجارية.
- العمل الشاق دون فترة طويلة من الأجازات.
- سوء جودة الحياة حتي تستقر الأعمال.
- ارتفاع ضغط العمل بسبب الاستثمارات الكبيرة التي تحتاج إلي وجود الرياديين (رواد الأعمال) مع انخفاض اليقين للفوز.
- المسئولية الكاملة علي رواد الأعمال لاتخاذ القرارات وخاصة في القضايا التي لديهم معرفة قليلة عنها، ضعف مستوى المساعدة المتخصصة في هذا المجال.
- الإحباط الناتج عن العقبات التي تواجه رواد الأعمال، والتي تبدو في بعض الأحيان لا يمكن التغلب عليها والتي تجعل رواد الأعمال المتفائلين فقط يستمتعوا بنجاحهم.
- ضعف مستوى الإدارة، ونقص الخبرة، وضعف مستوى الرقابة الإدارية، وضعف مستوى التسويق، وسوء اختيار الموقع، وتحديد الأسعار بصورة غير صحيحة.

وترى الباحثة ان هناك بعض المعوقات الأخرى التي تواجه ريادة الأعمال منها:-

- القيم الاجتماعية السائدة.
- الموروثات الثقافية الموجودة في المجتمع والتي تخص الشباب والشابات على التمسك بالوظائف الحكومية باعتبار أنها أكثر أماناً ودواماً.
- الخوف من كل ما هو جديد ومستحدث وعدم التجديد والابتعاد عن المخاطرة لدى بعض الأفراد.
- صعوبة إحداث تغيرات في بعض أنماط الشخصية مثل التواكل والانعزالية وعدم الاعتراف بالعمل الحر.

يتضح مما سبق تنوع المعوقات التي تواجه ريادة الأعمال والتي تحول دون إقامة المشروعات والأعمال الريادية سواء كانت هذه العقبات ناتجة عن ثقافة المجتمع أو عن سمات وأنماط شخصية أو معوقات مالية أو غيرها، لذا يجب على جميع المعنيين وذوى الخبرة التغلب على هذه المعوقات من خلال متابعة ومساعدة الريادي الراغب في ممارسة العمل الحر لإتمام وتسهيل إنشاء المشروع ومساعدته في حل المشكلات وتذليل الصعوبات التي تواجهه.

وقد اهتمت العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية بتناول ريادة الأعمال في المراحل التعليمية المختلفة وخاصة المرحلة الجامعية وتنوعت هذه الدراسات ما بين دراسات وصفية وتجريبية، وفيما يلى عرض لبعض الدراسات العربية والأجنبية:-

فقد هدفت دراسة (Kibry & Ibrahim, 2011) إلى التعرف على تأثير تعلم ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة البريطانية بمصر في أقسام 'دارة الأعمال وعلوم الحاسب، وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تدريس برنامج لريادة الأعمال لدى طلاب المجموعة التجريبية مقارنة بالمجموعة الضابطة التي لم تدرس برنامج في ريادة الأعمال والرغبة في إقامة وتأسيس مشروعات خاصة بهم بعد التخرج، وأوصت الدراسة **بضرورة تدريس برامج ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعات لأهميتها في إقامة مشروعات صغيرة رائدة.**

وأوصت دراسة زيدان (٢٠١١) في دراسة شملت ستة جامعات مصرية حكومية على ضرورة توافر السمات الريادية لدى طلاب الجامعات من أجل إقامة مشروعات صغيرة رائدة وتوصلت الدراسة إلى عدد من السمات الريادية الهامة مثل الإبداع والابتكار والاستقلالية لدى طلاب الجامعات ممن يرغبون في إقامة مشروعات ريادية.

وأشارت دراسة (Belwal, Al Balushi & Belwal 2015) إلى دور الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في تعليم ريادة الأعمال من خلال قياس مدى وعي الطلاب بمفاهيمها ودور الجامعات في عملية التطوير، وقد أثبتت الدراسة اهتمام الطلاب البدء في مشروعهم الخاص ولكن بعد إمدادهم بالمعرفة الخاصة، وأوصت الدراسة بأهمية توفير برامج ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعات.

وتوصلت دراسة الدبوسي (٢٠١٧) إلى أن طلاب جامعة تبوك يبحثون عن الأمان الوظيفي في القطاع العام بدلاً من المبادرات الشخصية والتشغيل الذاتي، وأوصت الدراسة باستحداث برنامج ريادة الأعمال في الجامعة، وإدراج مقرر ريادة الأعمال كمقر إجباري في جميع تخصصات جامعة.

وهدفت دراسة المخلافي (٢٠١٧) إلى تعرف جهود الحكومة لتطوير منظومة ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية، وتوصلت إلى ضعف منظومة تعليم ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية.

ووقفت دراسة (المخيزم، ٢٠١٧) على واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والكشف عن المعوقات التي تواجه الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال للطلاب، وتوصلت إلى أن أبرز المعوقات التي تواجه ريادة الأعمال لطلاب جامعة هي وجود موروثات ثقافيه لديهم تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية، باعتبارها أكثر أماناً.

وقد اهتمت دراسة عثمان (٢٠١٨) بتنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية والصناعية وذلك من خلال بعض الأنشطة المتكاملة بين بعض المقررات (المقايسات – التخطيط وإدارة الإنتاج – الرسم الفني – المعدات).

وأشارت دراسة Hatt)،(2018 الى أن ريادة الأعمال تعد عاملاً مهماً في النمو الاقتصادي، والتعليم العالي هو المكان المناسب لتنمية ريادة الأعمال، ومع ذلك فهناك قصور في الاهتمام بتدريس مفاهيمها في الجامعات والاستفادة من خبرات أصحاب المشروعات الصغيرة، وتوصى الدراسة بالاهتمام بإجراء المزيد من الدراسات حول أهمية تدريس برامج لريادة الأعمال مع التركيز على مفاهيم محددة مثل الكفاءة الذاتية، الفرص الاستثمارية، إدارة المخاطر، اختيار أفضل البدائل الاستثمارية، اتخاذ القرار.

وهدفت دراسة زين الدين (٢٠١٩) إلى دراسة التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز – الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقبل – المعتمد) وأثره في تنمية مهارات ريادة الأعمال والدافعية للإنجاز لدى معلمي التعليم الفني. وتناولت دراسة الغامدي (٢٠٢٠) تعليم ريادة الأعمال لمرحلة قبل التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.

وقد صممت دراسة على (٢٠٢١) بعض المشروعات الصناعية المتكاملة وقياس فاعليتها في تنمية مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طلاب المدرسة الثانوية الصناعية، وقد توصلت نتائج البحث إلى أن هناك تحسناً في الأداء المعرفي والمهارى والريادي لدى الطلاب بعد تدريس المشروع (الطباعة بالشاشة التحريرية)

وهدفت دراسة لطفي وسليمان والعرجاوي (٢٠٢٢) إلى التعرف على دور جامعة الإسكندرية في تنمية معارف الطلاب عن ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي، وعلاقة ذلك باتجاهاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي وأوصت بضرورة دراسة الدوافع التي تؤدى إلى الاتجاه الإيجابي نحو تأسيس مشروع ريادي.

واهتمت دراسة زيادة (٢٠٢٢) بصورة أساسية بدراسة مفهوم رأس المال الفكري وتحديد مكوناته الرئيسية، وكيف يساهم في دعم وتنمية جدارات ريادة الأعمال لدي طلاب جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية كدراسة حالية، وتوصلت الدراسة إلي أهمية تفعيل دور مركز الأعمال بالجامعة، استضافة نماذج من رجال الأعمال الرياديين لعرض تجاربهم الريادية، إقرار مقر لتدريب الطلاب علي كيفية تحديد فرص الأعمال.

كما هدفت دراسة عبد الحافظ ومحمود وسليمان (٢٠٢٢) إلى التعرف على فاعلية برنامج قائم علي توظيف بعض أدوات التسويق الإلكتروني لتنمية مهارات ريادة الأعمال والمسئولية المجتمعية لدي طلاب التعليم الفني التجاري وتوصل البحث الى فعالية البرنامج في تنمية الجانب المعرفي والمهارى المرتبط بمهارة ريادة الأعمال والمسئولية المجتمعية.

وقد هدفت دراسة علام (٢٠٢٢) إلى التعرف علي نشر ثقافة ريادة الأعمال بما يشمله من متغيرات تتمثل في زيادة معارف ريادة الأعمال واكتساب مهارات ريادة الأعمال وتسهيل الإجراءات الإدارية والتغلب على المعوقات كمتغير مستقل وتأثير ذلك على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب كمتغير تابع، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها أن متغيرات

نشر ثقافة ريادة الأعمال والمتمثلة في ريادة معارف ريادة الأعمال واكتساب مهارات ريادة الأعمال وتسهيل الإجراءات الإدارية والتغلب على المعوقات تؤثر إيجابياً على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب موضح الدراسة، وتناولت دراسة كامل (٢٠٢٢) التوجهات العالمية المعاصرة وفعاليتها للتربية على ريادة الأعمال في الجامعات ومراكز تعليم الكبار في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

وهدفت دراسة محمد وعمر (٢٠٢٢) إلى التعرف علي فاعلية أنشطة تربوية في الاقتصاد المنزلي قائمة علي الذكاء العلمي في تنمية مهارات ريادة الأعمال ثقافة التسويق الإلكتروني لدي طالبات شعبة الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية، وقد أظهرت النتائج ما يلي؛ وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠١) بين متوسطات درجات الطلاب عينة الدراسة في التطبيق "القبلي – البعدي" لبطاقة ملاحظة مهارات ريادة الأعمال لصالح التطبيق البعدي، وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات درجات الطلاب عينة الدراسة في التطبيقين "القبلي – البعدي" لمقياس ثقافة التسويق الإلكتروني لصالح التطبيق البعدي. في تنمية مهارات ريادة الأعمال، بينما يختلف في العينة حيث يستهدف البحث طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة كما يختلف في المتغير المستقل المستخدمة وهو البرنامج التدريبي.

تعقيب على الدراسات السابقة:-

- اتضح من خلال عرض الدراسات والبحوث السابقة في مجال ريادة الأعمال أن معظم تلك الدراسات هي دراسات وصفية استخدمت المنهج الوصفي فقط، كما استخدمت الاستبيان إضافة إلى المقابلة في بعض الدراسات وذلك لجمع البيانات، بينما استخدمت بعض الدراسات المنهج التجريبي وهدفت إلى تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الطلاب والطالبات والمعلمين، كدراسة عثمان (٢٠١٨)، ودراسة زين الدين (٢٠١٩)، ودراسة الغامدى (٢٠٢٠)، ودراسة عبد الحافظ وآخرون (٢٠٢٢)، ويتفق البحث الحالي مع تلك الدراسات والبحوث التجريبية في تنمية مهارات ريادة الأعمال، بينما يختلف في العينة، حيث يستهدف طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة، كما يختلف في المتغير المستقل المستخدم وهو البرنامج التدريبي.

- كما تبين من خلال عرض الدراسات والبحوث السابقة أن معظم الدراسات **ركزت على طلاب وطالبات الجامعات** سواء في الدراسات الوصفية أو التجريبية وتمثلت هذه الدراسات في دراسة (Kibry , 2011)، ودراسة (زيدان، ٢٠١١) ودراسة (Rakesh, et al, 2015)،ودراسة (Hatt,2018) ودراسة (الدبوسى، ٢٠١٧)، ودراسة (عبد الملك بن ظاهر، ٢٠١٧)، ودراسة (لطفي وآخرون، ٢٠٢٢)، ودراسة (زيادة،٢٠٢٢)، ودراسة (محمد وعمر، ٢٠٢٢)، ودراسة (كامل، ٢٠٢٢)، بينما استهدفت دراسة (علام، ٢٠٢٢) **الشباب بصفة عامة**، واستهدفت دراسة (الغامدى، ٢٠٢٠) **التعليم قبل الجامعي**، واستهدفت دراسة(عبد الحافظ وآخرون، ٢٠٢٢) **طلاب التعليم الفني التجاري** ، واتفقت دراسة كل من (عثمان، ٢٠١٨)، ودراسة (على، ٢٠٢١) في استهداف طلاب وطالبات **المدرسة الثانوية** الصناعية، بينما وجدت دراسة واحدة استهدفت **معلمي**

التعليم الفني وهى دراسة (زين الدين، ٢٠١٩)، وتعكس نتيجة هذا التصنيف للدراسات السابقة مدى أهمية ودور الجامعات والتعليم العالي في تعليم ريادة الأعمال وتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات وطلاب الجامعة ونشر الثقافة الريادية بينهم، وهو ما تصبو إليه الدراسة الحالية من خلال تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في التركيز على ضرورة الاهتمام بريادة الأعمال وإعداد برامج لتعليم ريادة الأعمال وتنمية مهاراتها لدى طالبات وطلاب الجامعة بينما تختلف في العينة والمتغير المستقل المتمثل في البرنامج التدريبي المستخدم في البحث الحالي.

- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات والبحوث السابقة في بناء الإطار النظري وتكوين فهم أعمق للمشكلة وأبعادها، وأيضاً صياغة أهداف البحث، كما تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مهارات ريادة الأعمال المستهدف تنميتها في البحث الحالي، وأخيراً في تفسير النتائج ووضع التوصيات والمقترحات وفقاً لطبيعة البحث.

المحور الثاني – رؤية مصر ٢٠٣٠: Egypt Vision 2030

تعد رؤية مصر ٢٠٣٠ بمثابة أجندة وطنية ورؤية استراتيجية شاملة وطويلة المدى لتنمية وتحديث الدولة المصرية، وتستند رؤية مصر ٢٠٣٠ على مبادئ التنمية المستدامة الشاملة و التنمية الإقليمية المتوازية ، وتعكس الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الثلاث للتنمية المستدامة.

وقد جاءت فكرة رؤية مصر ٢٠٣٠ مواكبة للتغيرات العالمية والإقليمية، وتلبية لتحقيق رؤية العالم للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، والذى فرض على الدول ضرورة التحرك لتحقيقها بناء على رؤى وخطط محلية تتناسب مع الظروف المجتمعية لكل دولة، وركزت الرؤية على أهداف التنمية المستدامة (SDGs) والمعروفة رسمياً باسم "تحويل عالمنا: جدول أعمال ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة" هي عبارة عن مجموعة من ١٧ هدفاً و١٦٩ غاية وضعت من قبل منظمة الأمم المتحدة، وأدرجت في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (UNESCO، 2017،p.4).

وذكرت الدجدج (٢٠٢٠، ص٥٦٨) أن المقصود برؤية مصر ٢٠٣٠ هي خارطة طريق تعكس الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة، البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي، وتعظم الاستفادة من إمكانيات مصر وميزاتها التنافسية.

أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠:

تمثل الهدف الرئيس لرؤية مصر ٢٠٣٠ في أن تكون مصر بحلول عام ٢٠٣٠ ذات اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، قائمة على العدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة، ذات نظام أيكولوجي متزن ومتنوع، تستثمر عبقرية المكان والإنسان لتحقيق التنمية المستدامة وترتقى بجودة حياة المصريين، كما تهدف الحكومة من خلال هذه الاستراتيجية أن تكون مصر ضمن أفضل ٣٠ دولة على مستوى العالم من حيث مؤشرات التنمية الاقتصادية، ومكافحة

الفساد، والتنمية البشرية، وتنافسية الأسواق، وجودة الحياة (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإدارى،٢٠١٦، ص٩).

وتعد الأهداف العالمية للتنمية المستدامة من أهم المنطلقات الفكرية لرؤية مصر ٢٠٣٠، هذا بالإضافة إلى مراجعة الفكر التنموي في مصر، وأجندة أفريقيا ٢٠٣٠ ، وقد تم اعتماد أهداف التنمية المستدامة (SDGs) من قبل جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في عام ٢٠١٥، باعتبارها دعوة عالمية للعمل من أجل القضاء على الفقر وحماية الكوكب وضمان تمتع جميع الناس بالسلام والازدهار بحلول عام ٢٠٣٠، وفيما يلى سيتم استعراض تلك الأهداف كما وردت في: (United Nation, 2015,p18) , (أبو النصر ومحمد، ٢٠١٧، ص٨٩).

١-القضاء على الفقر بكافة أشكاله في كل بقاع الأرض.

٢- القضاء على الجوع، وتحقيق الأمن الغذائي، وتحسين التغذية، وتعزيز الزراعة المستدامة.

٣- ضمن حياة صحية للأفراد، وتعزيز الرفاهية للجميع في مختلف الأعمار.

٤- التأكد علي توافر تعليم ذو جودة شامل ومنصف، وتعزيز فرص التعليم مذي الحياة للجميع.

٥- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.

٦- ضمان التوافر والإدارة المستدامة للمياه والصرف الصحي للجميع.

٧- ضمان الحصول على الطاقة الحديثة والموثوقة والمستدامة بأسعار معقولة للجميع.

٨- تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام، وتوفير العمالة الكافية والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

٩- بناء بنية تحتية مرنة، وتعزيز التصنيع الشامل والمستدام، وتشجيع الابتكار.

١٠- الحد من عدم المساواة داخل البلدان وفيما بينها.

١١- جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة وآمنة ومرنة ومستدامة.

١٢- التأكد علي أنماط الاستهلاك وإنتاج المستدامة.

١٣- اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره.

١٤- حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة.

١٥- حماية واستعادة وتعزيز الاستخدام المستدام للنظم الإيكولوجية الأرضية، وإدارة الغابات على نحو مستدام، ومكافحة التصحر، ووقف تدهور الأرضي، ووقف فقدان التنوع البيولوجي.

١٦- تعزيز المجتمعات السلمية والشاملة من أجل التنمية المستدامة، وتوفير الوصول إلى العدالة في المؤسسات من خلال تحولها إلى مؤسسات فعالة شاملة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات.

١٧- تعزيز وسائل تنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة.

يتضح من خلال العرض السابق لأهداف التنمية المستدامة أنها تركز على أعمدة رئيسية أهمها الاهتمام بالموارد البشرية والحفاظ على البيئة ومواردها الطبيعية وتنظيم العلاقات المجتمعية،

وسد الفجوة والقضاء على التفاوت المعيشي بين طبقات المجتمع، وتعتبر تلك الأهداف متداخلة ومترابطة الأبعاد والجوانب، أي تبرز وتوضح أن العمل في جانب أو مجال سيؤثر على المجالات الأخرى، لذا يجب أن توازن التنمية بين الاستدامة بأبعادها المختلفة البيئية والاجتماعية والاقتصادية. وقد أشارت الدجدج (٢٠٢٠،ص ٥٨٢) أن هناك مجموعة من أهداف التنمية المستدامة تتفق مع التعليم الريادي الجامعي وتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات الجامعة وهى:-

١. القضاء على الفقر بكل أشكاله في أي مكان.
٢. ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعليم مدى الحياه.
٣. الصناعة والابتكار: إقامة بنية تحتية قادرة على الصمود وتحفيز التصنيع للجميع وتشجيع الابتكار.
٤. الاستهلاك والإنتاج: ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة.
٥. تعزيز النمو الاقتصادي والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق.

وفي هذا السياق أشارت شاهين (٢٠٢٠، ص٢٤) أن رؤية مصر ٢٠٣٠ هدفت إلى أن يسهم التعليم في تمكين الطلاب والطالبات من مهارات القرن الحادي والعشرون، وتمكين الطلاب من التعليم من أجل التنمية لأن التعليم هو عماد التنمية البشرية والمجتمعية الذى تستند إليه الرؤية، لذا وضعت الرؤية ثلاث أهداف استراتيجية رئيسية للتعليم بأنواعه الثلاث (العام والفني والعالي)، وهذه الأهداف الاستراتيجية هي: تحسين جودة النظام التعليمي بما يتوافق مع النظم العالمية، وإتاحة التعليم للجميع دون تميز، وتحسين تنافسية نظم ومخرجات التعليم.

ولكى يسهم التعليم الريادي في تحقيق التنمية المستدامة لا بد من ضمان ما يلي:- (الجلاد، ٢٠١٨، ص ٤٨١).

- ارتكاز عملية التعليم على أربعة أعمدة أساسية (التعلم من أجل المعرفة، التعلم من أجل العيش، التعلم من أجل العمل، التعلم من اجل نقل المعرفة).
- ضمان احتياجات الأفراد للتعليم والتدريب وصياغة أهدافهم وتوفير الموارد لتحقيق تلك الأهداف.
- التركيز على مبدأ العمل الجماعي وتحسين جودة الحياة بهدف تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع.
- تحديد احتياجات الأفراد للتعليم والتدريب وصياغة أهدافهم، وتوفير الموارد لتحقيق هذه الأهداف.

وانطلاقاً من ذلك، يتضح أن رؤية مصر ٢٠٣٠ تحمل ملامح مستقبل مشرق لمصر، وتركز بشكل أساسي على التعليم الذى يمثل الدور الأساسي في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية وحماية البيئة، فالتعليم هو عماد التنمية البشرية التي تستند إليه الرؤية المصرية.

أبعاد رؤية مصر ٢٠٣٠:

ركزت رؤية مصر ٢٠٣٠ على ثلاثة أبعاد رئيسية تشمل البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي، وهذه الجوانب والأبعاد تكون مترابطة ومتداخلة ومتفاعلة بحيث يكمل بعضها البعض وتتلاقى معاً في مجالات مختلفة ومتعددة، كما أن هذه الأبعاد أشبه بالجذور التي تغذى التنمية وتساعد على تحقيقها ويمكن تناولها كما يلى:

البعد الأول: البعد الاقتصادي:

ويقصد به النظام الاقتصادي والمستدام والذى يسمح بإنتاج السلع والخدمات لإشباع الحاجات الإنسانية، وتحقيق الرفاهية بشكل مستمر ودائم دون الإضرار بالبيئة، وبتغيير أنماط الانتاج الحالية، وكذلك الاستهلاك المعتمد على الموارد الطبيعية بطريقة غير مقبولة عن طريق هدر الموارد الطبيعية، والبحث عن أساليب جديدة وفعالة لتحقيق استدامة والتنمية الاقتصادية وتلبية الحاجات الاقتصادية دون إضرار بالبيئة والحد من التلوث، ويتمحور البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة حول الانعكاسات الراهنة والمستقبلية للاقتصادي على البيئة، إذ يطرح مسألة اختيار وإنشاء مشروعات خضراء (ربانية صديقة البيئة) وتمويل وتحسين التقنيات الصناعية في مجال توظيف الموارد الطبيعية (علي، ٢٠٢٢، ص ٨٢٧).

ويعد البعد الاقتصادي أكثر الأبعاد عمقاً في تفسير مفهوم المستدامة؛ إذ يركز علي الاستخدام الأمثل للموارد لتحقيق اقصى استفادة مع الحفاظ علي تنوع الموارد دون التسبب في انخفاض معدلها الحقيقي في المستقبل، وفي هذا الشأن تهدف الدول المتقدمة الي خفض استهلاك الطاقة والموارد، بينما تسعى الدول النامية إلى الاستخدام الأمثل للموارد لتحسين مستويات المعيشة لمواطنيها ومكافحة الفقر، وبعبارة أخري لضمان تنمية دخل الأفراد في المستقبل بحيث يكون نصيب الفرد في المستقبل لا يقل عن نصيب الفرد في الجيل الحالي(رجب، ٢٠٢٢، ص ٨٤).

ويقصد بالاستدامة في هذا البعد تحقق الاستمرارية من خلال تحقيق دخل مرتفع، وتوفير جزء من هذا الدخل ليتم إعادة استثماره، مما يسمح بتجديد الموارد واستبدالها وصيانتها، والاستمرار في توفير الاحتياج الأساسية، وأيضا الحفاظ تحقق الموازنة بين العناصر التالية: الاستدامة في النمو الاقتصادي وتلبية الاحتياجات الأساسية من سلع وخدمات وجودة رأس المال وتحقيق العدالة الاقتصادية (رجب، ٢٠٢٢، ص ٨٤، ص٨٥).

البعد الثاني: البعد الاجتماعي:-

ويقصد به تحقيق العدالة في توزيع الثروة بين أفراد المجتمع وإيصال جمع الخدمات الضرورية إلى جميع الفئات والقضاء على جميع الفوارق بين سكان المدن والأرياف، والمساهمة في تحقيق التنوع الاجتماعي، وإتاحة المشاركة في المشاورة للجميع (على ، ٢٠٢٢، ص٨٢٧).

ويعد البعد الاجتماعي أحد الجوانب الرئيسية للتنمية المستدامة، وينصب تركيزه علي الإنسان وعلاقته المتبادلة نظراً لأنه يمثل جوهر التنمية وهدفها المنشود من خلال؛ رفع مستويات المعيشة الأساسية وتدعيم التنمية الاجتماعية العادلة والاندماج الاجتماعي، والقضاء علي الفقر من خلال معالجة الفجوة بين الأغنياء والفقراء علي البطالة وتحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين التعليم والصحة وتوفير الخدمات الاجتماعية للجميع، مع تلبية الاحتياجات الأساسية من مأكل ومشرب ومسكن وحسن استغلال الثروات الطبيعية دون المساس بحقوق الأجيال القادمة من تلك الثروات (الأمم المتحدة، ٢٠١٢، ص ص ١- ١٢).

ويتضمن هذا البعد ما يلى: (أبو النصر ومحمد، ٢٠١٧، ص ١٠١، ص١٠٢).

١- أن تأخذ التنمية المستدامة في اعتبارها سعادة الإنسان بتحسين نوعية حياته وتوفير فرص العمل وسيادة قيم العدل والمساواة بين السكان مع التركيز بصفة عامة على الجماعات المحرومة أو المهمشة يضاف إلي ذلك ضرورة الاهتمام بتوجيه الجهود للاستثمار في رأس المال البشري خاصة في الدول النامية حيث الاستثمار في الصحة والتعليم والتغذية، وزيادة معارف ومهارات البشر لمساعدتهم على تحسين أدائهم في العمل والإنتاج.

٢- العمل على تحقيق تقدم كبير في سبيل تثبيت نمو السكان حتى لا يحد التزايد من جهود التنمية بالإضافة للاهتمام بتوزيع السكان بإنشاء مدن جديدة والنهوض بالتنمية الريفية النشطة لإبطاء حركة الهجرة إلى المدن، واعتماد تكنولوجيات تؤدي إلى التقليص إلى الحد الأدنى، من الآثار البيئية للتحضر، كما ينطوي البعد الاجتماعي على الخدمات وإعادة تخصيص الموارد لضمان الوفاء بالاحتياجات البشرية الأساسية وحماية التنوع الثقافي.

٣- الاهتمام بتحقيق العدالة الاجتماعية بين الأفراد والمجتمعات وعدم التضحية بالأجيال القادمة في سبيل إشباع احتياجات ومواجهة مشكلات الجيل الحالي.

ثالثاً: البعد البيئي:-

ويشتمل البعد البيئي على البيئة والتنمية العمرانية، ويستهدف تحقيق أمن الموارد الطبيعية والاستغلال الأمثل لها، والعمل على تنويع مصادر الإنتاج والأنشطة الاقتصادية، وأن تكون مصر بمساحة أرضها وحضارتها وموقعها المتميز قادرة على استيعاب سكانها ومواردها في ظل إدارة تنمية مكانية أكثر توازناً وتلبى طموحات المصريين وترتقى بجودة حياتهم (شاهين، ٢٠٢١، ص ٢١).

ويعنى هذا البعد أن التنمية المستدامة تهتم بتحقيق التوازن البيئي بين جهود وأنشطة الإنسان والبيئة وتدعم الجهود الإيجابية والتغلب على السلبية التي تحدث خللاً في التوازن البيئي ومنع استنزاف الإنسان لموارد البيئة، حتى لا يؤثر القيام بذلك على مستقبل التنمية في المجتمع كما يعنى هذا البعد الاهتمام بحماية وصيانة وتنمية الموارد الطبيعية اللازمة لإنتاج المواد الغذائية والوقود، واتخاذ الإجراءات الكفيلة بعدم إتلاف التربة أو تدمير الغطاء النباتي واستحداث وتبنى ممارسات وتكنولوجيات زراعية محسنة تزيد الإنتاج (أبو النصر ومحمد، ٢٠١٧، ص ١٠٥).

وتشير رجب (٢٠٢٢، ص ٨٧) أنه يجب وضع حدود بيئية معينة لا يمكن أن يتجاوزها الاستهلاك والإفراط؛ مثل وضع الحدود أمام أنماط وأساليب الإنتاج السيئة التي تؤدي الي تلوث البيئة والاستهلاك الجائر في قطع الأشجار وتجريف التربة، وإهدار المياه وتجريف التربة والزيادة السكانية والاستهلاك غير العقلاني للموارد غير المتجددة، فضلا عن تركيز البعد البيئي للتنمية المستدامة علي استخدام التكنولوجيا والطاقة النظيفة.

يتضح مما سبق أن رؤية مصر ٢٠٣٠ هي رؤية شاملة تضمنت أهم ثلاث جوانب للتنمية المستدامة (الجانب الاقتصادي – الجانب الاجتماعي – الجانب البيئي) وهى بذلك استهدفت بناء خطة طموحة للتنمية المستدامة من أجل تقدم المجتمع ورقيه، ولنجاح هذه الرؤية وتحقيق أهدافها لابد من العمل بشكل متكامل يضم كل الأبعاد نظراً للارتباط العضوي والوثيقة بينها، ويجب التركيز على التوجه الريادي وتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب والشابات وتشجيعهم على إقامة وإنشاء المشروعات الريادية التي تتميز بالإبداع والابتكار.

أهمية تنمية مهارات ريادة الأعمال في التعليم في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠:

تتصل ريادة الأعمال باستراتيجية التنمية المستدامة من خلال الاتصال بالسياسات العام وبيئة الاستثمار وسوق العمل، وإذ تتطلع الدولة إلى أن تكون ضمن أفضل ٤٠ اقتصاد على مستوى العالم في مجال الابتكار، الذي هو صلب نشاط ريادة الأعمال، بحلول عام ٢٠٣٠، كي تصبح مصر مجتمع مبدع ومبتكر ومنتج للعلوم والتكنولوجيا والمعارف، ويربط تطبيقات المعرفة ومخرجات الابتكار بالأهداف والتحديات الوطنية وهو المحور الثالث في البعد الاقتصادي من محاور استراتيجية التنمية، في الوقت الذي لا يزال الاقتصاد المصري في ترتيب متأخر، إذ يقع في المرتبة رقم ٩٢ في مؤشر الابتكار العالمي بين الشريحة الدنيا من فئة الدخل المتوسط المنخفض لعام ٢٠١٩ (Cornell University, INSEAD, WIPO, Global Innovation Index ,2019).

لذا فإن نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية المهارات المرتبطة بها في التعليم الجامعي يعد ضرورة مستقبلية لما له من نتائج ومكتسبات لها أثارها القوية على التنمية المستدامة وتحقيق أهدافها، حيث يعمل على إعداد جيل من الرياديين والمبتكرين في مختلف المجالات، ويؤهلهم للنهوض بالمشروعات الاقتصادية والاجتماعية ويزودهم بالمعارف والمهارات اللازمة للحصول على فرص عمل مناسبة لهم في المستقبل.

وقد أشارت الدجدج (٢٠٢٠، ص ٥٨١) أن تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات الجامعة قادر على تمكينهم من تغيير وتطوير أنفسهم وتحويل مجتمعهم للأفضل ومواجهة التحديات العالمية والمحلية وتعلم مهارات التفكير الناقد والمنهجي والقدرة على حل المشكلات والإبداع والابتكار الذى يبنى قدراتهم ويمكنهم من إدارة مشروعات ريادية تحقق التقدم الاقتصادي مما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة.

كما حللت الدجدج (٢٠٢٠، ص ٥٨٦) ما جاء في رؤية مصر ٢٠٣٠ فيما يتعلق بالتعليم الجامعي وريادة الأعمال بأن رؤية مصر ٢٠٣٠ قد ركزت على:-

- تحسين جودة التعليم الجامعي بما يتوافق مع النظم العالمية ومراقبة جودة المخرجات التعليمية.
- تطوير البرامج والتخصصات الحالية بالجامعات بما يتناسب مع التطورات العالمية وتطويرها مستقبلاً بما يتناسب مع سوق العمل واحتياجاته المتغيرة.
- الإعداد المستمر والتأهيل المتقدم والترتيب الفعال لعضو هيئة التدريس ليتمكن من مواكبة المتغيرات المستقبلية ولتفعيل العلاقة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
- بناء مخرج تعليمي قادر على التفكير النقدي والإبداع والابتكار وريادة الأعمال في التعليم الفني والعام والجامعي.
- تعزيز ودعم ثقافة الابتكار والإبداع في مجال الصناعة وريادة الأعمال.
- الاهتمام العالمي المتزايد بتحويل الجامعات من صورتها التقليدية إلى جامعات ريادية من خلال الاهتمام بصيغة التعليم الريادي لتحويل دور الجامعة من مبدأ التوظيف الحكومي إلى مبدأ التوظيف الذاتي والعمل الحر.
- أنشاء موقع إلكتروني لريادة الأعمال يهتم بنشر كل فعاليات وأنشطة ريادة الأعمال بالجامعة.
- دعم التحول نحو البرامج العلمية المنتجة وتعزيز التوجه التطبيقي.
- إنشاء مراكز بحث وتطوير فاعلة لتنفيذ البحوث الابتكارية.
- بنية تحتية داعمة تشمل شبكة اتصالات وخدمات محاسبية واستشارية فنية وقنوات تسويق.
- وضع نظام لحماية براءات الاختراع للمشروعات المبتكرة.

من خلال ما سبق ترى الباحثة ضرورة الاهتمام بالتعليم الريادي وتنميه مهارات ريادة الأعمال في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، وخاصة لدى طلاب وطالبات الجامعة، حيث أنهم على أبواب التخرج ومواجهة الحياة وظروف المعيشة وبناء المستقبل وذلك من خلال ما يلى:-

١-إعداد البرامج التدريبية واستخدام الاستراتيجيات المناسبة التي تغرس مبادئ التعليم الريادي وتنمى مهارات ريادة الأعمال.

٢- الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال ودعم إقامة المشروعات الصغيرة والريادية.

٣- غرس قيم الولاء والانتماء في نفوس الطلاب والطالبات ودفعهم إلى الإبداع والابتكار بما يحقق التنمية الاقتصادية والتطلعات التنموية المختلفة.

٤- مساعدة الطلاب والطالبات على التخلي عن الأفكار السلبية والاتكالية أو انتظار فرصة عمل وحثهم على الجد والاجتهاد والتفكير خارج الصندوق تجاه مستقبلهم بما يعود عليهم بالنفع ويرقى بوطنهم.

المحور الثالث - الاتجاه نحو المستقبل: orientation towards the future

يُعد الاتجاه نحو المستقبل من أهم المحددات التي تساعد الفرد على تحقيق أكبر قدر من الإيجابية وتمكنه من تصور رؤية عن مستقبله وكيفية الاستعداد له، وذلك من خلال وضع الأهداف والمقاصد والتخطيط لتحقيقها من أجل الوصول إلى النجاح.

كما أن الاتجاه نحو المستقبل عنصرًا من عناصر تكوين الهوية الذي يتطور عادة خلال فترة المراهقة والشباب، ويشير Stoddard et al (2011) إلى أن الاتجاه نحو المستقبل يمثل عمليات التحفيز والتخطيط والتقييم، حيث يخطط الفرد ويحدد ويقيم اهتمامات المستقبل وإمكانية تحقيقها. (Walker, Robertson, Frick, Thornton, Myers & Cauffman, 2020, p.2435)

ويرى السيد (٢٠٢٢، ص٣٤٠) أن هناك نوعان من التوجه نحو المستقبل هما: توجه سلبي أو منخفض نحو المستقبل، وهو نظرة متشائمة للمستقبل تنظر للنتائج السلبية على أنها نتائج حتمية لا مفر منها وتنظر للنتائج الإيجابية على أنها غير قابلة للتحقيق، والثاني: توجه إيجابي مرتفع نحو المستقبل، ويرتبط بتعزيز الصحة السلوكية وتقليل السلوكيات المحفوظة مهدي بالمخاطر.

لذا فلا بد من تحفيز وتشجيع الشباب على التفاؤل والنظرة الإيجابية للحياة المستقبلية وتوقع حدوث الخير والإقبال على الحياة، والاعتقاد بتحقيق الآمال والطموحات مستقبلاً، وذلك من خلال الكفاح والمثابرة والتخطيط والتفكير الإيجابي والثقة بالنفس وقوة الإرادة، ففقدان ثقة الشباب والشابات في المستقبل يفقدهم التماسك المعنوي وبجعلهم عرضة لليأس والتشاؤم والانهيار العقلي والبدني، حيث أن الفرد لا يستطيع أن يحيا إلا من خلال التطلع للمستقبل.

مفهوم الاتجاه نحو المستقبل:

أشار Henrie (2010,p.11) إلى أن الاتجاه نحو المستقبل هو: "ميل محدد لتوقع التطورات المستقبلية وتقييمها، ويتم ذلك في ضوء المكان والزمان من خلال تنظيم المعارف والتقييمات السلوكية المتعلقة بالمستقبل".

وعرف Barnett (2014,p.446) الاتجاه نحو المستقبل بأنه: "التفكير الموجه بالأهداف التي يعتقد الفرد أنه يمكن إتباع مسارات لتحقيق هذه الأهداف مع وجود الدافع لاستخدام تلك المسارات.

وأوضح Waters (2016,p.17) أن الاتجاه نحو المستقبل هو: "تطور الفرد من خلال الأهداف المرتبطة بالمستقبل والمسارات اللازمة لتحقيق الأهداف.

وأشارت كلاً من الجبوري والأسدي (٢٠١٧، ص٢٠٥) إلى الاتجاه نحو المستقبل بأنه: "قدرة الفرد المتمثلة بالتنبؤ مع التأكيد على أهمية الاستعداد والتخطيط للمستقبل عبر إرادة الفرد في تحديد المصير واتخاذ القرار".

ورأت بله (٢٠١٩، ص ١٧١) أن الاتجاه نحو المستقبل هو: "توقعات الشباب من الجنسين بشأن مستقبلهم، وما يشعرون به من التفاؤل أو التشاؤم حول مستقبلهم ورسم أهدافهم المستقبلية والتخطيط لها من خلال معرفة اتجاههم عما سيكون عليه مستقبلهم".

وأوضح كلاً من Arkin & Cojocaru (2020,p.10)" أن الاتجاه نحو المستقبل بمثابة خريطة يصنعها الفرد تساعده على وضع الخطط ودراسة الخيارات المستقبلية واتخاذ القرارات المتعلقة بالمستقبل.

وعرف كل من أبو الحسن وفرج محمد (٢٠٢١، ص٥٠) الاتجاه نحو المستقبل بأنه: " قدرة الفرد على الانطلاق نحو تحقيق الأهداف بما يتناسب مع الممكن المتاح الذي يؤدي إلى التفاؤل والثقة بالنفس، لتحقيق آماله وتطلعاته في ضوء التخطيط الجيد للمستقبل.

ورأت كل من الجدعاني وخليفة (٢٠٢١،ص ١٦٠) أن الاتجاه نحو المستقبل هو: "استعداد الفرد للمستقبل عن طريق التخطيط، ووضع الأهداف المبنية على توقعاته لحياته في الفترة القادمة وتحديد الطرق الموصولة إليها بما يتناسب مع إمكاناته، وقدراته.

وبينت الملاحة (٢٠٢١، ص ٧٩) أن الاتجاه نحو المستقبل هو: مجموعة من الأبعاد السلوكية الدافعية والمعرفية التي توجهه سلوك الفرد الراهن، ويشمل المكون السلوكي في وضع الخطط التي تساعد الفرد على تحقيق أهدافه، والمكون الدافعي الذي يظهر في مثابرته في تنفيذ الخطط الموضوعة، والمكون المعرفي في تفكير الفرد في السيناريوهات المستقبلية بناءً على سلوكه الحالي.

وأشارت عثمان (٢٠٢٢، ص١٤٦) إلى أن الاتجاه نحو المستقبل هو: "قدرة الطالب الجامعي على تحقيق أهدافه المستقبلية من خلال تفاؤله وتخطيطه لمستقبله وتحقيق طموحاته وآماله وثقته بنفسه في اتخاذ قراراته.

وذكر (felaco & Parola, 2022, p.3) أن الاتجاه نحو المستقبل يعني: "أفكار وتصورات الفرد وأفعاله المتعلقة بالمستقبل ونظرته الذاتية للمستقبل وتقدير للعواقب الاجتماعية السلوكية والعاطفية عبر الحياة".

وأشارت مهدى (٢٠٢٣، ص ٣٨٧) إلى أن الاتجاه نحو المستقبل هو رؤية قد ادراك الفرد وتقييمه للمستقبل والاستعداد له من خلال إدراكه الموضوعي للحاضر وتوقيعاته وقدراته على التخطيط للمستقبل في ضوء خبراته الماضية وقدراته المالية وظروفه البيئية.

من خلال العرض السابق لمجموعة من التعريفات يتضح أن الاتجاه نحو المستقبل هو مفهوم تحفيزي يعمل على شحذ دافعية الفرد ويوجهه نحو استمرار التفكير في المستقبل، وهو يرتبط

بالصورة التي يتخيلها الفرد بشأن المستقبل سواء بالتفاؤل أو التشاؤم، بجانب أن الاتجاه نحو المستقبل يدفع الفرد للانطلاق نحو تحقيق أهدافه المستقبلية وذلك من خلال خريطة يصنعها لنفسه تشمل التنظيم والتخطيط والاستفادة من خبرات الماضي والحاضر وذلك بما يتناسب مع الممكن المتاح ومع إمكانيات الفرد وقدراته، حيث أن الاتجاه نحو المستقبل يرتبط بالعوامل الداخلية الخاصة بالفرد والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة.

وتعرف الباحثة الاتجاه نحو المستقبل إجرائياً في البحث الحالي بأنه: أفكار وتصورات طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة نحو المستقبل من خلال التفاؤل والمثابرة والثقة بالنفس والسعي لبلوغ الآمال والتطلعات المستقبلية، وذلك في ضوء قدراتهم والإمكانيات المتاحة. ويُقاس بالدرجة التي تحصل عليها الطالبة في مقياس الاتجاه نحو المستقبل المُعد بالبحث الحالي.

أهمية الاتجاه نحو المستقبل:

إن الاتجاه نحو المستقبل من الأمور التي أصبحت لا تشغل بال وفكر الفرد فقط، ولكنها تهم المجتمعات والشعوب المتقدمة المتحضرة التي تحاول أن تجد لنفسها مكاناً مرموقاً على موضع الخارطة العالمية والدولية، فطلبة وطالبات اليوم هم قادة الغد ويفكرون بشكل كبير في المستقبل ويهتمون لأجله (على، ٢٠١٠، ص ٢٦).

ويشير حسين وعبد الوهاب وحسين (٢٠٢٢، ص ٣٧٨) أن الاهتمام بتنمية الاتجاه نحو المستقبل يجب أن يزداد ويركز على مرحلة الشباب، حيث أنها مرحلة تحقيق الذات، وهى المرحلة الأساسية لبزوغ الأهداف وخلق معنى حقيقي للذات، فالمجتمعات تتقدم وتزدهر من خلال شبابها ومدى قدرتهم على تحقيق ذواتهم وإنجاز أهدافهم.

والاتجاه نحو المستقبل عملية مصيرية حاسمة تحدد مستقبل الفرد وترسم له معالم السعادة أو التشاؤم، والنجاح أو الفشل، والعمل أو البطالة، والانحراف أو الاعتدال، والإنتاج أو الاستهلاك، باختصار هي العملية التي تحول شبابنا إلى طاقات خلاقة ومنتجة (الهذال، ٢٠٠٨، ص ٧٠).

ويعد الاتجاه نحو المستقبل عامل وقائي، حيث يساعد على تبصير الفرد بالعواقب المستقبلية لسلوكياته الراهنة، وبالتالي يصبح أقل عرضة لممارسة سلوكيات تمثل تهيداً لمستقبله (الملاحة، ٢٠٢١، ص ٧٥).

ويشير القحطانى (٢٠٢١، ص ٣٧٥) إلى أن الاتجاه نحو المستقبل يعزز من نشاط الفرد وطاقته، ويساعده على أن يعيش حياه هادئة مستقرة.

يتضح مما سبق أن الاتجاه نحو المستقبل يعد جزء أساسي من التوجه العام للفرد وللمجتمع، وهو يقود إلى التفكير بنظرة تفاؤلية للمستقبل ووضع أهداف محددة والتخطيط لتحقيقها من خلال بذل كل الجهود لكى يحيا الفرد حياه مستقرة وناجحة ببلوغ الآمال والتطلعات.

أبعاد ومكونات الاتجاه نحو المستقبل:

أشارت Seginer (2019, p.6-7) أن الاتجاه نحو المستقبل يتضمن ثلاث مكونات أساسية هي:-

المكون الأول: المكون الدافعي ويُقصد به كل ما يوجه الفرد للاستمرار في التفكير في المستقبل ويتضمن ثلاثة أبعاد هي: القيمة Value وترتبط بإدراك الفرد لأهمية وملائمة مهاراته للمجال المتوقع مستقبلاً، التوقع Expectance ويتعلق بثقة الفرد بقدرته على تحقيق طموحاته وخططه وأهدافه المستقبلية، الضبط Control ويشير إلى معتقدات الفرد حول قدرته على التحكم في العوامل المؤثرة على تحقيق أهدافه سواء كانت عوامل داخلية أو خارجية.

المكون الثاني: المكون المعرفي ويختص بالتمثيل المعرفي ويتضمن بعدين هما، الآمال Hopes ويعنى شعور الفرد بالأمل والتفاؤل في تحقيق أهدافه ومن ثم يقبل عليه ويخطط له، أو ينتابه شعور بالمخاوف Fears فيتردد ويتراجع في اختياراته.

المكون الثالث: المكون السلوكي ويتضمن الاستكشاف Exploration ويعني قدرة الفرد الفعلية على القيام بعدة محاولات لتحقيق أهدافه، والالتزام Commitment ويعنى أن يختار الفرد أحد الخيارات المستقبلية ويلتزم بتنفيذ الخطط التي تحقق هذا الاختيار.

وذكرت الملاحة (٢٠٢١، ص ٧٧) أن الاتجاه نحو المستقبل يتضمن ثلاث أبعاد هي التطلعات المستقبلية وتعنى طموحات الفرد ووضعه لأهداف بعيدة المدى واعتقاده بإمكانية تحقيقها، التخطيط ويعنى وضع الفرد لأهداف وسعيه ومثابرته في تنفيذ هذه الأهداف، الإرادة الحرة وتعنى اعتقاد الفرد بقدرته على تحديد مستقبله وأخذ قراراته بنفسه دون أن تقيده تجارب الماضي أو صعوبات الحاضر.

وذكر أبو الحسن وآخرون (٢٠٢١، ص ٥١-٥٤) أن أبعاد الاتجاه نحو المستقبل تتمثل في (المثابرة لتحقيق الأهداف المستقبلية – التفاؤل تجاه المستقبل – الآمال المستقبلية – الثقة بالنفس – التطلعات المستقبلية – الدافعية نحو المستقبل – التخطيط للمستقبل) وأوضح إسماعيل (٢٠٢٢، ص ٣٣٤) أن الاتجاه نحو المستقبل يتمثل في الأربعة مكونات الآتية:-

١- القدرة على التخطيط للمستقبل: وهو يشير إلى مدى قدرة الفرد على وضع خطط مستقبلية لأموره الحياتية.
٢- إدراك أهمية الوقت: وهو يكشف عن مدى استغلال الفرد لوقته في أعمال تتعلق بالمستقبل أكثر من الحاضر.
٣- إدراك أهمية المستقبل: وهو يشير إلى مدى التفكير في الاحتمالات والنتائج قبل الإقدام على اتخاذ قرارات مستقبلية.
٤- توقع المستقبل: وهو يشير إلى مدى تفاؤل أو تشاؤم الفرد من الأحداث المستقبلية أو ما سيكون علية المستقبل.

وقسمت بله (٢٠١٩، ص ١٧١) الاتجاه نحو المستقبل إلى أربعة أبعاد كما يلى:-

١- الاتجاه نحو المستقبل الأسرى: ويقصد به تفكير الشاب وتوقعاته بشأن مستقبله الأسرى لتكوين بيت وأسرة سواء بالاختيار الزواجي، والتوقعات بشأن الأبناء وتحمل المسؤولية الأسرية، والتغلب على المشكلات الأسرية، واستعداده لتكوين أسرة.

٢- الاتجاه نحو المستقبل الدراسي: ويقصد به المستوى التعليمي الذى يتوقع الشاب الوصول إليه سواء في تعليمه الجامعي الحالي أو ما بعد الجامعي والاستعداد له عن طريق تنمية قدراته، والتفكير بما سيكون عليه في المستقبل.

٣- الاتجاه نحو المستقبل الاجتماعي: ويُقصد به توقعات الشاب أو الفتاة بما ستكون عليه شخصيتهم المستقبلية ومدى تعاملهم السوى، وقدرتهم على إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين، وكيفية التصرف في المواقف الاجتماعية المستقبلية، واستعداداتهم لتكوين شخصية إيجابية في مستقبلهم.

٤- الاتجاه نحو المستقبل المهني: ويقصد به توجه الشاب أو الفتاة وتوقعاتهم نحو مستقبلهم المهني والاستعداد والتخطيط له واستعدادهم لإثبات ذاتهم في العمل.

وسيتضمن الاتجاه نحو المستقبل في البحث الحالي على أربعة أبعاد هي:(التفاؤل تجاه المستقبل – التطلعات والآمال المستقبلية – المثابرة لتحقيق أهداف المستقبل – الثقة بالنفس)

سمات الأشخاص ذوو الاتجاه نحو المستقبل:

يعد الاتجاه نحو المستقبل جزء أساسي من الاتجاه العام للفرد، **ويتميز الأشخاص ذوو الاتجاه المستقبلي العالي** بمجموعة من السمات كما يلى:-

١- السعي وراء الأهداف والمشاركة في التخطيط اليومي للأنشطة، واتباع نهج لحل المشكلات، والإيمان بالقدرة على تحقيق التأثير المنشود والتقدم (Harvath, et al, 2016 ,p. 71)

٢- القدرة على توقع المستقبل والدافعية نحو الإنجاز، والتوجه الإيجابي نحو الحياه، والميل إلى التفاؤل، وتوقع أحداث المستقبل (إسماعيل، ٢٠١٨، ص ٦).

٣- الأفراد ذوى الاتجاه العالي نحو المستقبل هم أكثر دقة من غيرهم في تقدير الزمن (على، ٢٠٠٦، ص٣).

٤- الطالب المتوجه نحو المستقبل يكون أكثر دافعية للإنجاز والنجاح من الناحية المهنية والأكاديمية ويبتعد عن الأحداث التي تسبب الإحباط والتشاؤم (Zimbardo & Boyd, 2008, p.1272).

٥- الطلاب الذين يمرون بمواقف أكثر إيجابية حول مستقبلهم ويتلقون الدعم من الوالدين هم أكثر قابلية لاكتشاف خياراتهم المستقبلية واستغلالها (Jonson, Pas, & Bradshaw, 2016).

٦- الأشخاص ذوى الاتجاه العالي نحو المستقبل لديهم الحافز لتوقع ما سيحدث بعد ذلك وقادرون على صياغة ظروفهم الحياتية والمهنية بشكل استباقي واتخاذ المبادرات لتحقيق وإنجاز أهدافهم المستقبلية (Guo, et al, 2022, p.3).

٧- يتسم الأفراد ذوى الاتجاه المستقبلي بالانفتاح للتجربة – النظرة الكونية – المنظور الزمنى المديد – المنظور البيئي – القلق العميق على الإنسانية – العقلانية – البرجماتية – الاهتمام بالقيم – التفاؤل – الشعور بالهدف والغاية (حافظ، ٢٠١٥، ص ص ٤١ – ٤٣).

وفي الجانب الآخر هناك أشخاص ذوى اتجاه منخفض نحو المستقبل، وينظرون إلى المستقبل بنظرة تشاؤمية خالية من التفاؤل أو الحماس، حيث يرى (إسماعيل، ٢٠١٨،ص٦) أن الأشخاص منخفضي الاتجاه نحو المستقبل يتصفون بالتشاؤم ويفقدون القدرة على إدراك المستقبل، كما يذكر (Walker, et al, 2020, p.2434) أن الشباب الذين يفتقرون إلى وجهات النظر الإيجابية نحو المستقبل قد يدعمون العنف، كما أن تعزيز رؤية هادفة للمستقبل لدى الشباب وسيلة لمواجهة الواقع.

لذا فلابد من الاهتمام بتنمية وتحسين الاتجاه الإيجابي نحو المستقبل لدى الطلاب والطالبات والنظرة التفاؤلية لما هو قادم، والبعد عن التشاؤم وتوقع المكروه، وذلك من خلال التدريب والتحفيز نحو وضع الأهداف المستقبلية والتخطيط الجيد للمستقبل والإصرار على تحقيق الطموحات والآمال من خلال العزيمة وقوة الإرادة والحماس والثقة بالنفس.

وقد اهتمت مجموعة من الدراسات السابقة بتناول الاتجاه نحو المستقبل لطلبة وطالبات الجامعة كدراسة **عبدالله وأحمد (٢٠١٩)** التي صممت برنامج مقترح لتنمية مهارات التفكير المستقبلي والاتجاه نحو المستقبل لدى طلاب الدراسات الاجتماعية والفلسفية بكلية التربية، ودراسة **بله (٢٠١٩)** التي هدفت إلى دراسة الدعم الأسرى للشباب الجامعي وعلاقة بالاتجاه نحو المستقبلي، ودراسة **إسماعيل (٢٠٢٢)** التي تناولت العلاقة بين التوجه نحو المستقبل وتحمل الإحباط لدى طلاب الجامعة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، ودراسة الخصائص السيكو مترية لمقياس التوجه نحو المستقبل لدى الشباب الجامعي، ودراسة **عثمان (٢٠٢٢)** التي هدفت إلى التعرف على اتجاهات طلاب جامعة الأزهر نحو التحول الرقمي، وفحص طبيعة العلاقة بين الاتجاه نحو التحول الرقمي والدعم الأكاديمي المدرك والتوجه نحو المستقبل، وتناولت دراسة **مهدى (٢٠٢٣)** النموذج البنائي للعلاقات بين التوجه نحو المستقبل والحيوية الذاتية ومهارات ريادة الأعمال لدى طلبة السنة النهائية بجامعة الأزهر.

يتضح من خلال العرض السابق للدراسات والبحوث التي تناولت الاتجاه نحو المستقبل لدى طلبة وطالبات الجامعة أن معظمها دراسات وصفية هدفت إلى دراسة العلاقة بين الاتجاه نحو المستقبل وبعض المتغيرات الأخرى مثل الدعم الأسرى وتحمل الإحباط والتحول الرقمي والحيوية الذاتية، وريادة الأعمال، ماعدا دراسة واحدة تجريبية وهى دراسة عبد الله وأحمد (٢٠١٩) التي

أعدت برنامج مقترح لتنمية مهارات التفكير المستقبلي والاتجاه نحو المستقبل لدى طلاب الدراسات الاجتماعية والفلسفية بكلية التربية، ويعد البحث الحالي من الأبحاث التجريبية حيث يهدف إلى إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال وقياس أثره في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

إجراءات البحث:

أولاً: إعداد أدوات ومواد البحث:

١- قائمة مهارات ريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة:

وفيما يلي الخطوات التي تم اتباعها في إعداد قائمة المهارات:

أ- **الهدف من القائمة:** تحديد مهارات ريادة الأعمال اللازمة لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

ب- خطوات إعداد القائمة:

- الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت مهارات ريادة الأعمال، كدراسة خربوطلي (٢٠١٨)،ودراسة عثمان (٢٠١٨)، ودراسة الهادي (٢٠١٩)، ودراسة زين الدين(٢٠١٩)،ودراسة الغامدي (٢٠٢٠)،ودراسة عبد الحافظ وآخرون (٢٠٢٢).
- الرجوع إلى الإطار النظري في تحديد المهارات الرئيسة لريادة الأعمال والمهارات الفرعية المندرجة تحت كل مهارة رئيسة.
- تم وضع صورة مبدئية لقائمة مهارات ريادة الأعمال اللازمة لطالبات الفرقة الرابعة بكلية التربية للطفولة المبكرة في صورتها الأولية وضمت (٤) مهارات رئيسة، و(١٥) مهارة فرعية، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في المناهج وطرق التدريس وتربية الطفل وعددهم (٥) محكمين، **ملحق (١)** وذلك لإبداء الرأي فيما ورد بالقائمة من مهارات رئيسة وأخرى فرعية **و**مدى ارتباط كل مهارة فرعية بالمهارة الرئيسية التي تنتمي إليها، وقد تم إجراء جميع التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون، ومنها حذف مهارة ضبط النفس من محور المهارات الشخصية، وتم حذف مهارة التفاوض من محور المهارات الفنية والتكنولوجية، وتم نقل مهارة حل المشكلات من محور المهارات الإدارية إلى محور المهارات الفنية والتكنولوجية.
- وبعد إجراء تعديلات السادة المحكمين أصبحت القائمة في صورتها النهائية تضم (٣) مهارات رئيسة و (١٣) مهارة فرعية، موزعة كالتالي:

أولاً: المهارات الشخصية ويندرج تحتها(٤) مهارات فرعية هي: (المخاطرة – تحمل المسئولية – الإبداع والابتكار – المبادرة).

ثانياً: المهارات الإدارية ويندرج تحتها(٤) مهارات فرعية هي: (التخطيط ووضع الأهداف – اتخاذ القرار – إدارة الوقت – التسويق).

ثالثاً: المهارات الفنية والتكنولوجية ويندرج تحتها(٥) مهارات فرعية هي: (التواصل – الإقناع – حل المشكلات – التشبيك – استخدام التكنولوجيا).

وبذلك تم التوصل إلى قائمة مهارات ريادة الأعمال اللازمة لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في صورتها النهائية **(ملحق ٢)**. وكذلك **تمت الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة البحث وهو: ما مهارات ريادة الأعمال اللازمة لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠؟**

٢- قائمة أبعاد الاتجاه نحو المستقبل لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة:

وفيما يلي الخطوات التي تم اتباعها في إعداد قائمة المهارات:

أ- **الهدف من القائمة:** تحديد أبعاد الاتجاه نحو المستقبل لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

ب- خطوات إعداد القائمة:

- الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الاتجاه نحو المستقبل كدراسة بلة (٢٠١٩)،ودراسة الملاحة (٢٠٢١)، ودراسة أبو الحسن وآخرون (٢٠٢١)، ودراسة إسماعيل (٢٠٢٢).
- الاستعانة بالإطار النظري في تحديد أبعاد الاتجاه نحو المستقبل.
- تم وضع صورة مبدئية لقائمة الاتجاه نحو المستقبل لطالبات الفرقة الرابعة بكلية التربية للطفولة المبكرة في صورتها الأولية وضمت (٥) أبعاد، وتم عرض القائمة على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في علم النفس وتربية الطفل **ملحق (١)** وذلك لإبداء الرأي فيما ورد بالقائمة من أبعاد، والتأكد من الدقة العلمية والصياغة اللغوية لتعريف كل بعد، وقد تم إجراء جميع التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون، وتم حذف بُعد من الأبعاد الخمسة وتعديل الصياغة اللغوية لبعض العبارات، وبعد إجراء التعديلات أصبحت القائمة في صورتها النهائية تضم (٤) أبعاد هي (التفاؤل تجاه المستقبل – التطلعات والآمال المستقبلية – المثابرة لتحقيق أهداف المستقبل – الثقة بالنفس).

وبذلك تم التوصل إلى قائمة الاتجاه نحو المستقبل لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في صورتها النهائية **(ملحق٣)**. وكذلك **تمت الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث وهو: ما أبعاد الاتجاه نحو المستقبل لطالبات التربية للطفولة المبكرة ؟**

٣- برنامج تدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠:

تم إعداد البرنامج في ضوء ما ورد بالإطار النظري، وفي ضوء قائمة مهارات ريادة الأعمال التي تم إعدادها بالبحث الحالي،وقد تضمن المعلومات والمعارف اللازمة عن ريادة الأعمال ومفهومها أهدافها وأهميتها ومقومات ومعوقات ريادة الأعمال وكذلك المهارات اللازمة لريادة الأعمال والتي تضمنت ثلاث مهارات رئيسة: (شخصية – إدارية – فنية وتكنولوجية) ويندرج تحت

كل مهارة فرعية مجموعة من المهارات الفرعية بلغ مجملها (١٣) مهارة وفيما يلي عرض للخطوات المُتبعة في إعداد البرنامج التدريبي على النحو التالي:

أ- الهدف العام للبرنامج التدريبي:

تحدد الهدف الرئيس للبرنامج التدريبي في تنمية معارف ومهارات طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة حول ريادة الأعمال وتنمية المهارات اللازمة لها وهي: (المهارات الشخصية – المهارات الإدارية – المهارات الفنية والتكنولوجية) والمهارات الفرعية المندرجة تحت كل مهارة رئيسة.

ب- أساليب التعليم والتدريب المستخدمة في تنفيذ البرنامج التدريبي:

تم استخدام بعض أساليب التعليم والتدريب مثل المحاضرة – المناقشة والحوار – ورش العمل -العصف الذهني – التعلم الفردي – التعلم التعاوني – اختبارات المواقف - التغذية الراجعة – التعزيز الإيجابي – التقييم.

ج- الأدوات والوسائل التعليمية المستخدمة في البرنامج:

تم استخدام جهاز الحاسب متصل بالإنترنت، و جهاز البروجكتور والعروض التقديمية (البوربوينت)، والهواتف النقالة الخاصة بالطالبات، كما تنوعت الوسائل التعليمية المستخدمة بالبرنامج حيث اشتملت على بعض الخامات والمواد البسيطة مثل الأوراق والأقلام.

د- محتوى البرنامج التدريبي:

في ضوء الأهداف التي سعي البرنامج لتحقيقها ومن خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة والبرامج التدريبية التي اهتمت ببحث وتنمية مهارات ريادة الأعمال كدراسة خربوطلي (٢٠١٨)،ودراسة عثمان (٢٠١٨)،ودراسة الهادي (٢٠١٩)، ودراسة زين الدين (٢٠١٩)،ودراسة الغامدي (٢٠٢٠)،ودراسة عبد الحافظ وآخرون (٢٠٢٢)،وتم إعداد محتوى البرنامج التدريبي وقد اشتمل على جانبين رئيسين هما:

الجانب الأول: جانب نظري (معرفي) وهو بمثابة خلفية نظرية عن ريادة الأعمال وعن كل مهارة من مهارات ريادة الأعمال المستهدف تنميتها من خلال البحث الحالي.

الجانب الثاني: جانب عملي (مهاري) وقد تم فيه تدريب الطالبات من خلال ورش العمل، والتعلم التعاوني من خلال المجموعات، والعصف الذهني، والاستماع إلى القصص الواقعية لرواد أعمال والتعقيب عليها وتحليلها، واختبارات المواقف، والفيديوهات التعليمية، وتحليل بعض الحكم والأقوال المرتبطة بالعمل وريادة الأعمال وإبداء آرائهن في إيجابياتها وسلبياتها، والتقييم الذاتي من خلال الاستبيانات الإلكترونية.

ه- تقويم البرنامج التدريبي:

التقويم القبلي: وتم هذا النوع من التقويم قبل بدء عرض البرنامج على الطالبات بهدف تحديد المستوى المبدئي لهن وذلك من خلال التطبيق القبلي لأدوات البحث.

التقويم البنائي (التكويني): وهو التقويم المصاحب لكل لقاء من لقاءات البرنامج وفي نهايته، بما يضمن تحقيق أهداف كل لقاء.

التقويم النهائي: تم استخدم هذا النوع من التقويم بعد الانتهاء من البرنامج التدريبى بهدف تعرف المستوى الذي وصلت إليه الطالبات بعد تطبيق البرنامج التدريبي وذلك من خلال التطبيق البعدي لأدوات البحث.

و- المدى الزمني لتطبيق الرنامج:

تم تطبيق البرنامج التدريبي على الطالبات (مجموعة البحث) خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م ولمدة شهرين ونصف وتضمن (٢٠) لقاء بمعدل لقاءين أسبوعياً وكل لقاء مدته ساعتين وذلك في الفترة من الأحد ٨ أكتوبر ٢٠٢٣م الى الخميس ١٤ ديسمبر ٢٠٢٣م.

ز- ضبط البرنامج:

بعد الانتهاء من إعداد البرنامج تم عرضه في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس وأصول التربية وتربية الطفل **ملحق (١)** وذلك للتحقق من عدة أمور منها ملائمة محتوى البرنامج وأنشطته لتحقيق الأهداف المرجوة ومدى صلاحية البرنامج للتطبيق، وقد أشار المحكمون إلى أن البرنامج يحقق الأهداف التي وضع من أجلها، وقد تم الأخذ بجميع الملاحظات التي اتفق عليها معظم المحكمين والقيام بتعديلها من حذف وإضافة وإعادة صياغة لبعض محتويات البرنامج ليصبح في صورته النهائية **ملحق (٤)** ومن خلال هذا العرض لإجراءات إعداد البرنامج **تمت الإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة البحث وهو: ما البرنامج التدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠؟**

٤- اختبار معرفي لريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة:

وفيما يلي الخطوات التي أتبعت في إعداد الاختبار:

د. **الهدف من الاختبار:** قياس درجة اكتساب طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة (مجموعة البحث) للجانب المعرفي لمحتوى البرنامج، كذلك التحقق من أثر البرنامج في تزويدهن بالمعارف والمعلومات النظرية عن ريادة الأعمال والمهارات المرتبطة بها.

ه. **خطوات إعداد الاختبار:**

- تم الاطلاع على العديد من الاختبارات ذات الصلة والتي وردت بالأبحاث والدراسات التي تم عرضها بالإطار النظري للبحث كدراسة خربوطلي (٢٠١٨)،ودراسة عثمان (٢٠١٨)، ودراسة الهادي (٢٠١٩)، ودراسة زين الدين (٢٠١٩)،ودراسة الغامدي (٢٠٢٠)،ودراسة عبد الحافظ وآخرون (٢٠٢٢).
- تم تحديد نوع أسئلة الاختبار من الأسئلة الموضوعية حتى لا تتأثر بالعوامل الذاتية عند التصحيح وذلك لتحقيق أكبر قدر من الموضوعية والثبات ولسهولة التصحيح والبعد عن التخمين، و تم

مراعاة الوضوح في الصياغة وتجنب اللجوء للعبارات المبهمة أو الغامضة وارتباط الأسئلة بأهداف البرنامج والتدرج في مستويات الأهداف من المستويات الدنيا الى المستويات العليا حتى تناسب الفروق الفردية للطالبات، بالإضافة إلى مراعاة وضوح الأسئلة وخلوها من أي مؤشرات تدل على الإجابة ودقة ووضوح تعليمات الاختبار. وقد تم صياغة أسئلة الاختبار بحيث تغطي موضوعات البرنامج وأهدافه وقد اختارت الباحثة ثلاثة أنواع من الأسئلة الموضوعية وهى:

- **السؤال الأول**: أسئلة الصواب والخطأ وتضمنت (٢٠) سؤال.
- **السؤال الثاني**: أسئلة أكمل مكان النقط وتضمنت (٢٠) سؤال.
- **السؤال الثالث**: أسئلة الاختيار من البدائل وتضمنت (٢٠) سؤال.

- وللتأكد من تحقيق التوازن بين جميع أسئلة الاختبار والتأكد من أن الاختبار يقيس عينة ممثلة للأهداف والمحتوى فقد تم إعداد جدول مواصفات الاختبار التحصيلي كما في الجدول التالي:

جدول (١): جدول مواصفات الاختبار التحصيلي

المحتوى	تذكر	فهم	تطبيق	تحليل	تركيب	تقويم	المجموع
أسئلة الاختيار من متعدد	٨	٣	٥	١	٢	١	٢٠
أسئلة الصواب والخطأ	٨	٤	٣	٢	١	٢	٢٠
أسئلة أكمل مكان النقط	١٠	٣	٣	٢	١	١	٢٠
المجموع	٢٦	١٠	١١	٥	٤	٤	٦٠

- وبذلك تم التوصل إلى الصورة المبدئية للاختبار، وتكون من (٦٠) سؤال.

ج- تعليمات الاختبار:

تضمن الاختبار مجموعة من التعليمات الهامة التي يجب على الطالبة إتباعها أثناء الإجابة عن الاختبار وهذه التعليمات هي: الإجابة عن الأسئلة في النموذج المعد لذلك، كتابة الاسم على كراسة الإجابة الموزعة عليهن، عدم وضع علامات على كراسة الإجابة، ضرورة الإجابة عن جميع أسئلة الاختبار، عدم وضع أكثر من علامة أمام السؤال في أسئلة الصواب والخطأ وأسئلة الاختيار من متعدد، وأخيراً ملء المكان الخالي عند الإجابة عن أسئلة التكملة بإجابة واحدة فقط.

د- تقدير درجات الاختبار وطريقة تصحيحه:

بالنسبة لجميع أسئلة الاختبار: تعطى الطالبة درجة واحدة عن إجابة كل سؤال إذا كانت الإجابة صحيحة وتعطى صفراً إذا كانت الإجابة خاطئة وذلك عن طريق مقارنة إجابتها بالإجابة الموجودة في مفتاح التصحيح الخاص بالاختبار.

ه- عرض الصورة الأولية للاختبار على المحكمين:

بعد إعداد الصورة المبدئية للاختبار تم عرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس وأصول التربية وتربية الطفل **وعددهم (٥) محكمين ملحق (١)**، وذلك لمعرفة آرائهم في الاختبار وصياغة الأسئلة من الناحية العلمية ومناسبة الاختبار للهدف الذي وضع من أجله وحذف أو إضافة ما يرونه مناسباً.وقد أكد السادة المحكمون ارتباط أسئلة الاختبار بالأهداف ووضوح الأسئلة، وقد تم إجراء التعديلات المقترحة من السادة المحكمين مثل زيادة عدد البدائل في أسئلة الاختيار من متعدد لتصبح أربعة بدائل لكل سؤال بدلاً من ثلاثة بدائل، وتعديل صياغة بعض الأسئلة، وقد أصبح الاختبار في صورته النهائية يتكون من (٦٠) سؤال.

و- زمن تطبيق الاختبار:

تم حساب زمن تطبيق الاختبار بالطريقة الآتية: رصد الوقت الذي استغرقته أول طالبة والذي استغرقته آخر طالبة للإجابة عن أسئلة الاختبار ثم جمعهما وقسمتهما على اثنين، وبذلك اصبح زمن الاختبار (٥٠) دقيقة.

ز- الخصائص السيكومترية للاختبار المعرفي لريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة:

أولاً: صدق الاختبار:

١- الصدق المنطقي (صدق المحكمين) Logical Validity

لكي تتحقق الباحثة من صدق الاختبار المعرفي لريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة،قامت بعرضه علي مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس وأصول التربية وتربية الطفل وعددهم (٥) محكمين ملحق (١)، وقد أكد السادة المحكمون ارتباط أسئلة الاختبار بالأهداف ووضوح الأسئلة، وقد تم إجراء التعديلات المقترحة من السادة المحكمين والموضحة سابقاً.

٢- الاتساق الداخلي للاختبار Internal Consistency:

للتحقق من مدى ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه، والدرجة الكلية على الاختبار، تم حساب معامل ارتباط بيرسون **Pearson correlation coefficient**، بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية على البعد الذي تنتمي اليه، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للاختبار، وجاءت النتائج على النحو الموضح في الجدول التالي:

جدول (٢): الاتساق الداخلي للاختبار المعرفي لريادة الأعمال

الأسئلة	الارتباط بالاختبار	الأسئلة	الارتباط بالاختبار	الأسئلة	الارتباط بالاختبار	الأسئلة	الارتباط بالاختبار
١	٠.٧١٢**	١٦	٠.٦٢٩**	٣١	٠.٥٤٥**	٤٦	٠.٦٢٨**
٢	٠.٥٠٧**	١٧	٠.٤٦٣**	٣٢	٠.٦٤٢**	٤٧	٠.٥٥١**
٣	٠.٤٨٦**	١٨	٠.٥٢٠**	٣٣	٠.٦٤٣**	٤٨	٠.٥٠١**
٤	٠.٤٤٢**	١٩	٠.٤٩٢**	٣٤	٠.٦٢٦**	٤٩	٠.٧٠٤**
٥	٠.٦١٨**	٢٠	٠.٥٦٩**	٣٥	٠.٥٦٢**	٥٠	٠.٦١٢**
٦	٠.٥٤٨**	٢١	٠.٥٣١**	٣٦	٠.٤٨١**	٥١	٠.٤٤٢**
٧	٠.٦٠٤**	٢٢	٠.٦٠٥**	٣٧	٠.٥٨٤**	٥٢	٠.٦٩٣**
٨	٠.٤٧٨**	٢٣	٠.٥٠٨**	٣٨	٠.٦٥٧**	٥٣	٠.٦٨٨**
٩	٠.٧٠٧**	٢٤	٠.٦٤٩**	٣٩	٠.٦٧١**	٥٤	٠.٤٢٥**
١٠	٠.٤٣٩**	٢٥	٠.٥٤٨**	٤٠	٠.٤٥٤**	٥٥	٠.٥٨٧**
١١	٠.٦٠٢**	٢٦	٠.٥١٦**	٤١	٠.٥٦٩**	٥٦	٠.٤٨٩**
١٢	٠.٥٠١**	٢٧	٠.٦٤٥**	٤٢	٠.٥٩٤**	٥٧	٠.٤٦٠**
١٣	٠.٦٧٥**	٢٨	٠.٤٥٧**	٤٣	٠.٦٠٩**	٥٨	٠.٥٣٨**
١٤	٠.٤٥٣**	٢٩	٠.٦٨٧**	٤٤	٠.٧٠٤**	٥٩	٠.٤٤٥**
١٥	٠.٥٦٧**	٣٠	٠.٥٩٦**	٤٥	٠.٤٣٣**	٦٠	٠.٥٩٧**

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) والذي يؤكد الاتساق الداخلي للفقرات مع الاختبار، وهذا يعني أن الاختبار بوجه عام صادق ويمكن الاعتماد عليه.

٣- الصدق التمييزي:

بعد تطبيق الاختبار على العينة الاستطلاعية وعددها (٤٠) طالبة، أخذت الدرجة الكلية للاختبار المعرفي لريادة الأعمال محكاً للحكم على صدق أبعاده، كما أخذ أعلى وأدنى ٢٥% من الدرجات لتمثل مجموعة أعلى ٢٥% للطالبات المرتفعات، وتمثل مجموعة أدنى ٢٥% من الدرجات للطالبات المنخفضات، وباستخدام اختبار "مان-ويتني" للعينات المستقلة في المقارنة بين متوسطات رتب درجات المجموعتين (المرتفعات والمنخفضات) جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٣): الصدق التمييزي للاختبار المعرفي لريادة الأعمال

المتغيرات	مجموعة المرتفعات (ن=١٠)		مجموعة المنخفضات (ن=١٠)		قيمة "Z"	الدلالة الإحصائية
	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب		
الاختبار المعرفي لريادة الأعمال	١٥.٥	١٥٥	٥.٥	٥٥	٣.٧١	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات رتب درجات مجموعة الطالبات المرتفعات (أعلى ٢٥%) ومتوسطات رتب مجموعة الطالبات المنخفضات (أقل ٢٥%) في الدرجة الكلية لاختبار المعرفي لريادة الأعمال، مما يدل على الصدق التمييزي للاختبار.

ثانيا: ثبات الاختبار:

للاطمئنان على ثبات الاختبار المعرفي لريادة الأعمال تم استخدام طريقة التجزئة النصفية ومعادلة الفا كرونباخ، حيث تم تطبيق الاختبار المعرفي لريادة الأعمال على عينة استطلاعية قدرها (٤٠) طالبة وتم حساب ثبات الاختبار باستخدام معادلة سبيرمان- براون للتجزئة النصفية فبلغت قيمته (٠.٨٧١)، وبلغت قيمة معامل الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ (٠.٨٢٨)، ويلاحظ أن قيمة معامل الثبات المحسوبة باستخدام معادلة سبيرمان-براون ومعادلة ألفا كرونباخ كانت أكبر من (٠.٧)، مما يدل على أن الاختبار يتمتع بثبات مقبول.

ثالثاً: معاملات التمييز والسهولة والصعوبة لفقرات الاختبار:

تم ترتيب أوراق الاختبار تصاعديًا أو تنازليًا حسب الدرجة الكلية للاختبار، وتم الاختيار بين فئتين يميزها الاختبار، وإذا كان عدد الطلبة أقل من (٣٠)، يُمكن قسمة أوراق الإجابة إلى قسمين، بنسبة ٥٠% لكل قسم، ويُحسب معامل التمييز بالمعادلة التالية:

معامل التمييز = معامل السهولة للمجموعة العليا – معامل السهولة للمجموعة الدنيا

ويوضح **العزاوي (٢٠٠٨، ٨١)** أن الفقرات ذات معامل التمييز الأكبر من (٠.٣٩) تُعد فقرات ذات قدرة تمييز عالية، أما بالنسبة لمعامل السهولة فيُحسب كما يلي:

$$\text{معامل السهولة} = \frac{\text{مجموع درجات الطلاب على الفقرة}}{\text{عدد الطلاب} \times \text{الدرجة المستحقة للفقرة}}$$

أما **معامل الصعوبة = ١ – معامل السهولة**.

وبالنسبة للحكم على معاملات السهولة أو معاملات الصعوبة لفقرات الاختبار، فإن الفقرات ذات معاملات السهولة أو الصعوبة، التي يتراوح مداها بين (٠.٢ إلى ٠.٨)، تُعد فقرات مقبولة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات التمييز ومعاملات السهولة والصعوبة لأسئلة الاختبار:

جدول (٤): معاملات التمييز والسهولة والصعوبة لفقرات الاختبار المعرفي لريادة الأعمال

الأسئلة	معامل السهولة	معامل الصعوبة	معامل التمييز	الأسئلة	معامل السهولة	معامل الصعوبة	معامل التمييز
١	٠.٧٧٥	٠.٢٢٥	٠.٤٨٥	٣١	٠.٢٠٠	٠.٨٠٠	٠.٥٠١
٢	٠.٣٢٥	٠.٦٧٥	٠.٤٣٢	٣٢	٠.٤٧٥	٠.٥٢٥	٠.٥٩٨
٣	٠.٦٠٠	٠.٤٠٠	٠.٦٥٩	٣٣	٠.٥٥٠	٠.٤٥٠	٠.٦١٢
٤	٠.٣٧٥	٠.٦٢٥	٠.٦٧١	٣٤	٠.٥٧٥	٠.٤٢٥	٠.٤٨٣
٥	٠.٥٢٥	٠.٤٧٥	٠.٦٤٧	٣٥	٠.٥٢٥	٠.٤٧٥	٠.٦٣٥
٦	٠.٧٥٠	٠.٢٥٠	٠.٦١٨	٣٦	٠.٥٠٠	٠.٥٠٠	٠.٤٤٧
٧	٠.٣٠٠	٠.٧٠٠	٠.٤٣٤	٣٧	٠.٨٠٠	٠.٢٠٠	٠.٥٩٩
٨	٠.٢٥٠	٠.٧٥٠	٠.٤٦٨	٣٨	٠.٢٧٥	٠.٧٢٥	٠.٤٦٠
٩	٠.٥٥٠	٠.٤٥٠	٠.٦٧٢	٣٩	٠.٦٧٥	٠.٣٢٥	٠.٥٢٨
١٠	٠.٢٥٠	٠.٧٥٠	٠.٥٨٦	٤٠	٠.٦٢٥	٠.٣٧٥	٠.٥٤٤
١١	٠.٦٧٥	٠.٣٢٥	٠.٤٣٧	٤١	٠.٤٢٥	٠.٥٧٥	٠.٤٥٠
١٢	٠.٦٠٠	٠.٤٠٠	٠.٤٣٣	٤٢	٠.٣٥٠	٠.٦٥٠	٠.٤٣٠
١٣	٠.٣٧٥	٠.٦٢٥	٠.٥٧٧	٤٣	٠.٣٥٠	٠.٦٥٠	٠.٤٢٢
١٤	٠.٢٥٠	٠.٧٥٠	٠.٤٧٣	٤٤	٠.٣٠٠	٠.٧٠٠	٠.٥٤٥
١٥	٠.٤٥٠	٠.٥٥٠	٠.٦٥١	٤٥	٠.٧٧٥	٠.٢٢٥	٠.٤٣٧
١٦	٠.٧٢٥	٠.٢٧٥	٠.٤٨٦	٤٦	٠.٥٧٥	٠.٤٢٥	٠.٥٨٣
١٧	٠.٧٠٠	٠.٣٠٠	٠.٥٩٩	٤٧	٠.٦٢٥	٠.٣٧٥	٠.٤٥٣
١٨	٠.٦٠٠	٠.٤٠٠	٠.٤٩٢	٤٨	٠.٤٢٥	٠.٥٧٥	٠.٦٤٩
١٩	٠.٧٢٥	٠.٢٧٥	٠.٦٠١	٤٩	٠.٤٠٠	٠.٦٠٠	٠.٥٠٨
٢٠	٠.٤٥٠	٠.٥٥٠	٠.٤٥٠	٥٠	٠.٥٧٥	٠.٤٢٥	٠.٤٦٩
٢١	٠.٤٧٥	٠.٥٢٥	٠.٥١٥	٥١	٠.٣٢٥	٠.٦٧٥	٠.٦٤٣
٢٢	٠.٢٠٠	٠.٨٠٠	٠.٦٦٨	٥٢	٠.٧٥٠	٠.٢٥٠	٠.٥٦٩
٢٣	٠.٥٠٠	٠.٥٠٠	٠.٤٤٩	٥٣	٠.٥٢٥	٠.٤٧٥	٠.٥٥٨
٢٤	٠.٥٥٠	٠.٤٥٠	٠.٦٠١	٥٤	٠.٧٢٥	٠.٢٧٥	٠.٥١٧
٢٥	٠.٤٠٠	٠.٦٠٠	٠.٦١٣	٥٥	٠.٦٥٠	٠.٣٥٠	٠.٤٢٩
٢٦	٠.٧٠٠	٠.٣٠٠	٠.٤٢٦	٥٦	٠.٨٠٠	٠.٢٠٠	٠.٦٣١
٢٧	٠.٢٠٠	٠.٨٠٠	٠.٥٣٤	٥٧	٠.٥٠٠	٠.٥٠٠	٠.٦٣٣
٢٨	٠.٢٧٥	٠.٧٢٥	٠.٤٥٦	٥٨	٠.٦٥٠	٠.٣٥٠	٠.٦٠٦
٢٩	٠.٢٢٥	٠.٧٧٥	٠.٥٠٧	٥٩	٠.٢٢٥	٠.٧٧٥	٠.٥٩٢
٣٠	٠.٨٠٠	٠.٢٠٠	٠.٤٥٦	٦٠	٠.٣٢٥	٠.٦٧٥	٠.٤٩٦

ويتضح من النتائج الواردة في الجدول السابق أن جميع فقرات الاختبار تتمتع بمعاملات تمييز، ومعاملات سهولة وصعوبة تقع ضمن المدى المقبول تربويًا.

ط- الصورة النهائية للاختبار: في ضوء الخطوات السابقة وبعد تعديل الاختبار وفقاً لآراء السادة المحكمين وحساب صدقه وثباته أصبح الاختبار في صورته النهائية **ملحق(٥)** صالحاً للتطبيق على عينة البحث الأساسية.

٥- مقياس مهارات ريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة:

أ- الهدف من إعداد المقياس:

الهدف من إعداد المقياس هو استخدامه كأداة لقياس مستوى مهارات ريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة، وذلك للتعرف على أثر البرنامج التدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لديهن.

ب- وصف المقياس:

تكون مقياس مهارات ريادة الأعمال في صورته النهائية من ثلاث مهارات رئيسة و (١٣) مهارة فرعية موزعة كالتالي: المهارات الشخصية ويندرج تحتها(٤) مهارات فرعية هي: (المخاطرة – تحمل المسئولية – الإبداع والابتكار – المبادرة)، المهارات الإدارية ويندرج تحتها(٤) مهارات فرعية هي: (التخطيط ووضع الأهداف – اتخاذ القرار – إدارة الوقت – التسويق)، المهارات الفنية والتكنولوجية ويندرج تحتها(٥) مهارات فرعية هي: (التواصل – الإقناع – حل المشكلات – التشبيك – استخدام التكنولوجيا)،ويندرج تحت المهارات الفرعية عدد (٨٠) مفردة موزعة على كل المهارات، ملحق (٦).

ج- خطوات إعداد المقياس:

تم الاطلاع على بعض المراجع والمصادر التي تناولت بناء المقاييس للتعرف على كيفية إعدادها وطرق صياغة مفرداتها، كما تم الاطلاع على الدراسات التي أعدت مقاييس لمهارات ريادة الأعمال، كدراسة حبوش والدجني (٢٠١٧)،ودراسة الطهراوي وبحر(٢٠٢٠)، ودراسة الصامت والقطان (٢٠٢٠)،ودراسة عبدالله (٢٠٢٠).

د- تقدير درجات المقياس:

أستُخدم أسلوب التقدير الكمي بالدرجات للوصول إلى مستويات الطالبات في مهارات ريادة الأعمال بصورة أقرب إلى الموضوعية، حيث يشمل المقياس (٨٠) مفردة، ويوجد لكل مفردة ثلاثة أنهر هي: (دائماً- أحياناً- نادراً)، ودرجاتها على التوالي (٣، ٢، ١)، وبذلك فإن أعلى درجة للمقياس هي (٢٤٠) درجة وأقل درجة هي (٨٠).

ه- تعليمات تطبيق المقياس:

تضمن المقياس مجموعة من التعليمات الهامة التي يجب على الطالبة إتباعها أثناء الإجابة عن المقياس وهذه التعليمات هي: كتابة الاسم في المكان المخصص قبل البدء في الإجابة، والتنبيه على الطالبات بضرورة الإجابة عن المقياس بشكل فردي، والإجابة عن جميع مفردات المقياس،

وضع علامة (√) في خانة واحدة فقط أمام العبارة، وقد استعانت الباحثة باثنتين من الهيئة المعاونة بالكلية للمساعدة في تطبيق المقياس على الطالبات.

هـ- عرض الصورة الأولية للمقياس على المحكمين:

تم عرض الصورة الأولية للمقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين **ملحق (١)**، وتم عمل التعديلات التي أبداها السادة المحكمين.

و- تطبيق المقياس على عينة استطلاعية:

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من الطالبات بلغ عددها (٤٠) طالبة من طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة من غير عينة الدراسة الأساسية وتم حساب التالي:

ز- زمن تطبيق المقياس:

استغرق تطبيق المقياس من الطالبة زمنًا قدره في المتوسط (٦٠ دقيقة) وذلك طبقًا لما تم التوصل إليه في التجربة الاستطلاعية.

ح- الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة:

أولا: صدق المقياس:

١- الصدق المنطقي (صدق المحكمين) Logical Validity

لكي تتحقق الباحثة من صدق مقياس مهارات ريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة،قامت بعرضه علي مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس وأصول التربية وتربية الطفل وعددهم (٥) محكمين ملحق (١)، وقد أكد السادة المحكمون ارتباط كل مفردة بالمهارة الفرعية، وارتباط المهارات الفرعية بالمهارات الأساسية للمقياس، وكذلك ارتباط مفردات المقياس بالأهداف ووضوح كل مهارة وما تشتمل عليه من عبارات، وقد تم إجراء التعديلات المقترحة من السادة المحكمين.

٢- الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency:

للتحقق من مدى ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه، والدرجة الكلية على المقياس، تم حساب معامل ارتباط بيرسون **Pearson correlation coefficient**، بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية على البعد الذي تنتمي اليه، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج على النحو الموضح في الجدول التالي:

جدول (٥): الاتساق الداخلي لفقرات مقياس مهارات ريادة الأعمال (المهارات الشخصية)

مهارة المخاطرة		مهارة تحمل المسؤولية		مهارة الإبداع والابتكار		مهارة المبادرة	
الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد
١	**٠.٤١٨	٧	**٠.٥٣١	١٣	**٠.٤٨٠	١٩	**٠.٦١٦
٢	**٠.٥٤٩	٨	**٠.٦٠٨	١٤	**٠.٦٥٢	٢٠	**٠.٥٦٦
٣	**٠.٥٨١	٩	**٠.٥٩٣	١٥	**٠.٤٦٢	٢١	**٠.٥٧٣
٤	**٠.٥٩٥	١٠	**٠.٤٤٨	١٦	**٠.٥٣٦	٢٢	**٠.٦٦٣
٥	**٠.٤٩٠	١١	**٠.٦٩٦	١٧	**٠.٦٣١		
٦	**٠.٦٨٣	١٢	**٠.٥١٨	١٨	**٠.٦٧١		

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

جدول (٦): الاتساق الداخلي لفقرات مقياس مهارات ريادة الأعمال (المهارات الإدارية)

مهارة التخطيط ووضع الأهداف		مهارة اتخاذ القرار		مهارة إدارة الوقت		مهارة التسويق	
الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد
٢٣	**٠.٦٣٢	٣١	**٠.٤٥١	٣٨	**٠.٤٧٩	٤٥	**٠.٦٨٦
٢٤	**٠.٥٤٣	٣٢	**٠.٤٥٥	٣٩	**٠.٥١٣	٤٦	**٠.٦٩٤
٢٥	**٠.٤٣٠	٣٣	**٠.٧٢٢	٤٠	**٠.٦٥٣	٤٧	**٠.٤٧٥
٢٦	**٠.٤٠٥	٣٤	**٠.٦٦٩	٤١	**٠.٦٦٤	٤٨	**٠.٤٦٣
٢٧	**٠.٧١٥	٣٥	**٠.٥٤٠	٤٢	**٠.٤٣٩	٤٩	**٠.٥٨١
٢٨	**٠.٦٧٩	٣٦	**٠.٥٩٧	٤٣	**٠.٦٤١	٥٠	**٠.٥١٥
٢٩	**٠.٦٣٥	٣٧	**٠.٦٨١	٤٤	**٠.٥٦٤		
٣٠	**٠.٤١٠						

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

جدول (٧): الاتساق الداخلي لفقرات مقياس مهارات ريادة الأعمال (المهارات الفنية والتكنولوجية)

مهارة التواصل		مهارة الإقناع		مهارة حل المشكلات		مهارة التشبيك		مهارة استخدام التكنولوجيا	
الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد
٥١	**٠.٥٠٥	٥٧	**٠.٥٩٦	٦٣	**٠.٦٤٣	٧٠	**٠.٧١٣	٧٥	**٠.٤٤٥
٥٢	**٠.٦١٥	٥٨	**٠.٤٢١	٦٤	**٠.٦٦٤	٧١	**٠.٥٥٥	٧٦	**٠.٦٤٠
٥٣	**٠.٤٥٦	٥٩	**٠.٥١٧	٦٥	**٠.٦٢١	٧٢	**٠.٤٣١	٧٧	**٠.٤٤٠
٥٤	**٠.٥٣٦	٦٠	**٠.٦٨٤	٦٦	**٠.٤٥٨	٧٣	**٠.٦٢٢	٧٨	**٠.٥٢٧
٥٥	**٠.٤٨٤	٦١	**٠.٥٦٤	٦٧	**٠.٥٧٠	٧٤	**٠.٦٨٦	٧٩	**٠.٤١٠

مهارة التواصل		مهارة الإقناع		مهارة حل المشكلات		مهارة التشبيك		مهارة استخدام التكنولوجيا	
الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد
٥٦	**٠.٥٨٩	٦٢	**٠.٥٣٠	٦٨	**٠.٤٤٣			٨٠	**٠.٤٩٦
				٦٩	**٠.٤١٩				

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

جدول (٨): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس مهارات ريادة الأعمال والدرجة الكلية عليه

مقياس مهارات ريادة الأعمال		معامل الارتباط	
		المهارة الرئيسية	الدرجة الكلية للمقياس
المهارات الشخصية			**٠.٦٧٦
١	المخاطرة	**٠.٥٤٧	**٠.٥٢٠
٢	تحمل المسؤولية	**٠.٥٧٣	**٠.٦٩١
٣	الإبداع والابتكار	**٠.٦٧٧	**٠.٤٤٢
٤	المبادرة	**٠.٥٦٢	**٠.٤٤١
المهارات الإدارية			**٠.٥٨١
١	التخطيط ووضع الأهداف	**٠.٦١٩	**٠.٥٢٨
٢	اتخاذ القرار	**٠.٦٤٢	**٠.٥٤٧
٣	إدارة الوقت	**٠.٧٢٥	**٠.٥٣٩
٤	التسويق	**٠.٦٥٤	**٠.٤٤٧
المهارات الفنية والتكنولوجية			**٠.٧١٢
١	التواصل	**٠.٦٥٤	**٠.٥٩٠
٢	الإقناع	**٠.٧٣٥	**٠.٥٨١
٣	حل المشكلات	**٠.٦٥٦	**٠.٥١٦
٤	التشبيك	**٠.٥٧١	**٠.٥٦٧
٥	استخدام التكنولوجيا	**٠.٥٤٨	**٠.٤٧٣

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

ويتضح من الجداول السابقة أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للفقرات مع المقياس، وهذا يعني أن المقياس بوجه عام صادق ويمكن الاعتماد عليه.

٣- الصدق التمييزي:

بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية (٤٠ طالبة) أخذت الدرجة الكلية لمقياس مهارات ريادة الأعمال محكاً للحكم على صدق أبعادها، كما أخذ أعلى وأدنى ٢٥% من الدرجات لتمثل مجموعة أعلى ٢٥% للطالبات المرتفعات، وتمثل مجموعة أدنى ٢٥% من الدرجات للطالبات

المنخفضات، وباستخدام اختبار "مان-ويتني" للعينات المستقلة في المقارنة بين متوسطات رتب درجات المجموعتين (المرتفعات والمنخفضات) جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٩): الصدق التمييزي لمقياس مهارات ريادة الأعمال

	مقياس مهارات ريادة الأعمال	مجموعة المرتفعات (ن=١٠)		مجموعة المنخفضات (ن=١٠)		قيمة "Z"	الدلالة الإحصائية
		متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب		
	أ-المهارات الشخصية						
١	المخاطرة	١٥.٢	١٥٢	٥.٨	٥٨	٣.٦٠	٠.٠١
٢	تحمل المسؤولية	١٤.٨٥	١٤٨.٥	٦.١٥	٦١.٥	٣.٣٤	٠.٠١
٣	الإبداع والابتكار	١٥.١	١٥١	٥.٩	٥٩	٣.٥٢	٠.٠١
٤	المبادرة	١٥.٢	١٥٢	٥.٨	٥٨	٣.٦٦	٠.٠١
	الدرجة الكلية مهارات شخصية	١٤.٥	١٤٥	٦.٥	٦٥	٣.٠٦	٠.٠١
	ب-المهارات الإدارية						
١	التخطيط ووضع الأهداف	١٤.٨٥	١٤٨.٥	٦.١٥	٦١.٥	٣.٣٢	٠.٠١
٢	اتخاذ القرار	١٥.٣	١٥٣	٥.٧	٥٧	٣.٦٧	٠.٠١
٣	إدارة الوقت	١٥.٢	١٥٢	٥.٨	٥٨	٣.٦٨	٠.٠١
٤	التسويق	١٤.٠٥	١٤٠.٥	٦.٩٥	٦٩.٥	٢.٧٣	٠.٠١
	الدرجة الكلية مهارات إدارية	١٥.٣	١٥٣	٥.٧	٥٧	٣.٦٦	٠.٠١
	ب-المهارات الفنية والتكنولوجية						
١	التواصل	١٥.٣٥	١٥٣.٥	٥.٦٥	٥٦.٥	٣.٧١	٠.٠١
٢	الإقناع	١٤.٧٥	١٤٧.٥	٦.٢٥	٦٢.٥	٣.٣٢	٠.٠١
٣	حل المشكلات	١٤.٦	١٤٦	٦.٤	٦٤	٣.١١	٠.٠١
٤	التشبيك	١٤.٤٥	١٤٤.٥	٦.٥٥	٦٥.٥	٣.٠٣	٠.٠١
٥	استخدام التكنولوجيا	١٤.٩٥	١٤٩.٥	٦.٠٥	٦٠.٥	٣.٤٢	٠.٠١
	الدرجة الكلية مهارات فنية وتكنولوجية	١٥.٥	١٥٥	٥.٥	٥٥	٣.٨٥	٠.٠١
	درجة المقياس الكلية	١٥.٥	١٥٥	٥.٥	٥٥	٣.٧٩	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات رتب درجات مجموعة المرتفعات (أعلى ٢٥%) ومتوسطات رتب درجات مجموعة المنخفضات (أقل ٢٥%) في جميع المكونات الفرعية والدرجة الكلية لمقياس مهارات ريادة الأعمال، مما يدل على الصدق التمييزي للمقياس.

ثانياً- ثبات المقياس:

١) الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ:

للاطمئنان على ثبات مقياس مهارات ريادة الأعمال تم استخدام **معامل الفا كرونباخ، حيث تم** تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قدرها (٤٠) طالبة وتم حساب الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٠): معاملات الثبات لمقياس مهارات ريادة الأعمال (باستخدام معادلة الفا كرونباخ)

مقياس مهارات ريادة الأعمال		عدد الفقرات	معامل الثبات الفا كرونباخ
المهارات الشخصية		٢٢	٠.٨٤٨
١	المخاطرة	٦	٠.٨٤٢
٢	تحمل المسؤولية	٦	٠.٧٨٠
٣	الإبداع والابتكار	٦	٠.٧٧٥
٤	المبادرة	٤	٠.٨٢٧
المهارات الإدارية		٢٨	٠.٧٩٦
١	التخطيط ووضع الأهداف	٨	٠.٧٦٠
٢	اتخاذ القرار	٧	٠.٧١١
٣	إدارة الوقت	٧	٠.٧٦٠
٤	التسويق	٦	٠.٨٠٨
المهارات الفنية والتكنولوجية		٣٠	٠.٨١٥
١	التواصل	٦	٠.٨٤٢
٢	الإقناع	٦	٠.٧٠٥
٣	حل المشكلات	٧	٠.٨٠٦
٤	التشبيك	٥	٠.٨٠١
٥	استخدام التكنولوجيا	٦	٠.٧٩٤
المقياس ككل		٨٠	٠.٨٣٦

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ كانت جميعها أكبر من (٠.٧)، مما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات مقبول.

٢- الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية:

للاطمئنان على ثبات مقياس مهارات ريادة الأعمال باستخدام طريقة التجزئة النصفية **تم استخدام معادلة سبيرمان-براون، حيث تم** تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قدرها (٤٠) طالبة وتم حساب الثبات باستخدام معادلة سبيرمان- براون للتجزئة النصفية كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١١): معاملات الثبات لمقياس مهارات ريادة الأعمال (باستخدام معادلة سبيرمان-براون)

مقياس مهارات ريادة الأعمال		عدد الفقرات	معامل الثبات سبيرمان-براون
١	المهارات الشخصية	٢٢	٠.٨٥٢
٢	المهارات الإدارية	٢٨	٠.٨٠٦
٣	المهارات الفنية والتكنولوجية	٣٠	٠.٨٢٣
المقياس ككل		٨٠	٠.٨٤٧

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة سبيرمان-براون للتجزئة النصفية كانت جميعها أكبر من (٠.٧)، مما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات مقبول.

و- الصورة النهائية لمقياس مهارات ريادة الأعمال: في ضوء الخطوات السابقة وبعد تعديل المقياس وفقاً لآراء السادة المحكمين وحساب صدقه وثباته أصبح المقياس في صورته النهائية **ملحق(٦)** صالحاً للتطبيق على عينة البحث الأساسية.

٣- مقياس الاتجاه نحو المستقبل لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة:

أ- الهدف من إعداد المقياس:

استخدامه كأداة لقياس الاتجاه نحو المستقبل لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة، وكذلك التعرف على أثر البرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لديهن.

ب- وصف المقياس:

تكون مقياس الاتجاه نحو المستقبل في صورته النهائية من (٢٢) مفردة، وهو يتضمن أربعة أبعاد هي بُعد التفاؤل تجاه المستقبل ويحتوي على (٦) مفردة، وبُعد التطلعات والآمال المستقبلية ويحتوي على (٦) مفردة، وبُعد المثابرة لتحقيق أهداف المستقبل ويحتوي على (٥) مفردة، وبُعد الثقة بالنفس ويحتوي على (٥) مفردة **ملحق (٧)**.

ج- خطوات إعداد المقياس:

تم الاطلاع على بعض المراجع والمصادر التي تناولت بناء المقاييس للتعرف على كيفية إعدادها وطرق صياغة مفرداتها، ثم تم الاطلاع على المقاييس والاختبارات والأدوات التي تناولت الاتجاه نحو المستقبل لدى طلاب وطالبات الجامعة، كدراسة عبدالله وأحمد (٢٠١٩)، ودراسة بلة (٢٠١٩)،ودراسة إسماعيل (٢٠٢٢)،ودراسة حسين وآخرون (٢٠٢٢)، ودراسة عثمان (٢٠٢٢)،ودراسة مهدي (٢٠٢٣).

د- تقدير درجات المقياس:

أستُخدم أسلوب التقدير الكمي بالدرجات للوصول إلى مستويات الطالبات في الاتجاه نحو المستقبل بصورة أقرب إلى الموضوعية، حيث يوجد لكل مفردة ثلاثة أنهر هي: (دائماً- أحياناً- نادراً)، ودرجاتها على التوالي (٣، ٢، ١)، وبذلك فإن أعلى درجة للمقياس هي (٦٦) درجة وأقل درجة هي (٢٢).

ه- عرض الصورة الأولية للمقياس على المحكمين:

تم عرض الصورة الأولية للمقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين بلغ عددهم (٥) محكمين، **ملحق (١)**،وتم عمل التعديلات التي أبداها السادة المحكمين وهي:

- نقل عبارة (لدي رغبه شديده في تحقيق كل آمالي) من بُعد التفاؤل تجاه المستقبل إلى بُعد التطلعات والآمال المستقبلية.

- تعديل عبارة (أشعر بأنني قادره على تحقيق أهدافي المستقبلية) في بعد الثقة بالنفس إلى (أنا قادره على تحقيق أهدافي المستقبلية)، وحذف عبارة(لا يهمني الدعم الخارجي طالما بداخلي دافع وقوة لتحقيق أهدافي) من نفس البُعد.
- حذف عبارة (أعتقد أنني سأجد العمل المناسب في المستقبل) من بُعد التطلعات والآمال المستقبلية.

و- تطبيق المقياس على عينة استطلاعية:

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من الطالبات بلغ عددها (٤٠) طالبة من طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة من غير عينة الدراسة الأساسية وتم حساب التالي:

ز- زمن تطبيق المقياس:

يستغرق تطبيق المقياس من المعلمة زمنًا قدره في المتوسط (٣٠ دقيقة) وذلك طبقًا لما تم التوصل إليه في التجربة الاستطلاعية.

ح-الخصائص السيكومترية لمقياس الاتجاه نحو المستقبل لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة:

أولاً- صدق المقياس:

١- الصدق المنطقي (صدق المحكمين) Logical Validity

لكي تتحقق الباحثة من صدق مقياس الاتجاه نحو المستقبل لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة، قامت بعرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين بلغ عددهم (٥) محكمين، ملحق (١)،وقد أكد السادة المحكمون ارتباط كل مفردة بالبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك ارتباط مفردات المقياس بالأهداف ووضوح كل بعد وما يشتمل عليه من عبارات، وقد تم إجراء التعديلات المقترحة من السادة المحكمين الموضحة سابقاً.

٢- الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency:

للتحقق من مدى ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه، والدرجة الكلية على المقياس، تم حساب معامل ارتباط بيرسون **Pearson correlation coefficient**، بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية على البعد الذي تنتمي اليه، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج على النحو الموضح في الجدول التالي:

جدول (١٢): الاتساق الداخلي لمقياس الاتجاه نحو المستقبل

التفاؤل تجاه المستقبل		التطلعات والآمال المستقبلية		المثابرة		الثقة بالنفس	
الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد
١	**٠.٥٨٧	٧	**٠.٥٣٦	١٣	**٠.٧٢١	١٨	**٠.٦٥٤
٢	**٠.٦٨٠	٨	**٠.٦١٢	١٤	**٠.٦٠٧	١٩	**٠.٤٦٩
٣	**٠.٥٧١	٩	**٠.٦٦٧	١٥	**٠.٦٤٩	٢٠	**٠.٤٢١
٤	**٠.٦٧٢	١٠	**٠.٧١١	١٦	**٠.٦٢٥	٢١	**٠.٥٤٤
٥	**٠.٥١٧	١١	**٠.٧٠٧	١٧	**٠.٦٤٠	٢٢	**٠.٦٠١
٦	**٠.٤٢٩	١٢	**٠.٥٩٨				

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

جدول (١٣): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو المستقبل والدرجة الكلية عليه

مقياس الاتجاه نحو المستقبل			عدد الفقرات	الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
الأبعاد	١	التفاؤل تجاه المستقبل	٦	**٠.٦٤٢
	٢	التطلعات والآمال المستقبلية	٦	**٠.٦٨٥
	٣	المثابرة	٥	**٠.٧٠٤
	٤	الثقة بالنفس	٥	**٠.٥٦٣

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

ويتضح من الجداول السابقة أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للفقرات مع المقياس، وهذا يعني أن المقياس بوجه عام صادق ويمكن الاعتماد عليه.

٤- الصدق التمييزي:

بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية (٤٠ طالبة) أخذت الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو المستقبل محكاً للحكم على صدق أبعاده، كما أخذ أعلى وأدنى ٢٥% من الدرجات لتمثل مجموعة أعلى ٢٥% لمجموعة المرتفعات، وتمثل مجموعة أدنى ٢٥% من الدرجات لمجموعة المنخفضات، وباستخدام اختبار "مان-ويتني" للعينات المستقلة في المقارنة بين متوسطات رتب درجات المجموعتين (المرتفعات والمنخفضات) جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (١٤): الصدق التمييزي لمقياس الاتجاه نحو المستقبل

المتغيرات		مجموعة المرتفعات (ن=١٠)		مجموعة المنخفضات (ن=١٠)		قيمة "Z"	الدلالة الإحصائية
		متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب		
مقياس الاتجاه نحو المستقبل							
التفاؤل تجاه المستقبل	١	١٤.٥٥	١٤٥.٥	٦.٤٥	٦٤.٥	٣.٠٩	٠.٠١
التطلعات والآمال المستقبلية	٢	١٤.٥	١٤٥	٦.٥	٦٥	٣.٠٨	٠.٠١
المثابرة	٣	١٥	١٥٠	٦	٦٠	٣.٤٧	٠.٠١
الثقة بالنفس	٤	١٤.٤٥	١٤٤.٥	٦.٥٥	٦٥.٥	٣.٠٣	٠.٠١
الدرجة الكلية		١٥.٥	١٥٥	٥.٥	٥٥	٣.٨٠	٠.٠١

ملحوظة: م = المتوسط الحسابي، ع = الانحراف المعياري، درجات الحرية = ٤٨

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات رتب درجات مجموعة المرتفعات (أعلى ٢٥%) ومتوسطات رتب درجات مجموعة

المنخفضات (أقل ٢٥%) في جميع المكونات الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو المستقبل، مما يدل على الصدق التمييزي للمقياس.

ثانياً- ثبات المقياس:

١- الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ:

للاطمئنان على ثبات مقياس الاتجاه نحو المستقبل تم استخدام **معامل الفا كرونباخ، حيث تم** تطبيق مقياس الاتجاه نحو المستقبل على عينة استطلاعية قدرها (٤٠) طالبة وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة الفا كرونباخ كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٥): معاملات الثبات لمقياس الاتجاه نحو المستقبل بمعادلة الفا كرونباخ

	مقياس الاتجاه نحو المستقبل	معامل الثبات معادلة الفا كرونباخ
١	التفاؤل تجاه المستقبل	٠.٨١٥
٢	التطلعات والآمال المستقبلية	٠.٧٩١
٣	المثابرة	٠.٨٠٦
٤	الثقة بالنفس	٠.٨١٣
	المقياس ككل	٠.٨٢٨

ويتضح من الجدول السابق ان قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ كانت جميعها أكبر (٠.٧)، مما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات مقبول.

٢- الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية:

للاطمئنان على ثبات مقياس الاتجاه نحو المستقبل باستخدام طريقة التجزئة النصفية **تم استخدام معادلة سبيرمان-براون، حيث تم** تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قدرها (٤٠) طالبة وتم حساب الثبات باستخدام معادلة سبيرمان-براون للتجزئة النصفية فبلغت قيمته (٠.٨٣٩) وهي قيمة أكبر (٠.٧)، مما يدل على ان المقياس يتمتع بثبات مقبول.

ط- الصورة النهائية لمقياس الاتجاه نحو المستقبل: في ضوء الخطوات السابقة وبعد تعديل المقياس وفقاً لآراء السادة المحكمين وحساب صدقه وثباته أصبح المقياس في صورته النهائية **ملحق(٧)** صالحاً للتطبيق على عينة البحث الأساسية.

التصميم التجريبي للبحث:

- متغيرات البحث:

١- **المتغير المستقل**: البرنامج التدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

٢- **المتغيران التابعان**: (مهارات ريادة الأعمال – الاتجاه نحو المستقبل)

- **تحديد منهج البحث:** استخدمت الباحثة المنهج التجريبي ذي التصميم شبه التجريبي القائم على المجموعتين التجريبية والضابطة، وذلك لإثبات صحة الفروض والوقوف علي أهم الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة وبين التطبيقين القبلي والبعدي.
- **اختيار العينة:** تم اختيار عينة من طالبات الفرقة الرابعة بكلية التربية للطفولة المبكرة بجامعة أسيوط وذلك بطريقة عشوائية بسيطة، بلغ عددهن (١٠٠) طالبة، بخلاف عينة البحث الاستطلاعية ، وتم تقسيمهن إلي مجموعتين، مجموعة ضابطة تتكون من (٥٠) طالبة، ومجموعة تجريبية تتكون من(٥٠) طالبة، وقد تم تطبيق البرنامج على المجموعة التجريبية فقط.
- **التأكد من تكافؤ المجموعتين في التطبيق القبلي لأدوات البحث:** بعد اختيار عينة البحث وتقسيمها إلي تجريبية وضابطة تم التأكد من تكافؤ المجموعتين في التطبيق القبلي لأدوات البحث المتمثلة في (الاختبار المعرفي لريادة الأعمال، مقياس مهارات ريادة الأعمال، مقياس الاتجاه نحو المستقبل)، وذلك قبل البدء في البحث التجريبي عن طريق استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة وجاءت نتائجه كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٦): التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق القبلي لمتغيرات البحث

	المتغيرات	ضابطة قبلي (ن=٥٠)		تجريبية قبلي (ن=٥٠)		قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
		م	ع	م	ع		
	١) الاختبار المعرفي لريادة الأعمال	١٥.١٨	٢.٢٠	١٤.٩٦	١.٨٩	٠.٥٣	غير دالة
	٢) مقياس الاتجاه نحو المستقبل						
١	التفاؤل تجاه المستقبل	٧.٢٨	٠.٨٥	٧.٤٢	٠.٩٢	٠.٧٩	غير دالة
٢	التطلعات والآمال المستقبلية	٧.١٤	٠.٩٨	٦.٩٣	١.٢٦	٠.٩٢	غير دالة
٣	المثابرة	٥.٨٦	٠.٧٠	٥.٩٧	٠.٦٨	٠.٨٠	غير دالة
٤	الثقة بالنفس	٦.١١	١.٠٩	٥.٨٨	١.٠٤	١.٠٨	غير دالة
	الدرجة الكلية	٢٦.٣٩	٣.٠٢	٢٦.٢٠	٥.٢٦	٠.٢٢	غير دالة
	٣) مقياس مهارات ريادة الأعمال						
	أ-المهارات الشخصية						
١	المخاطرة	٦.٩٨	١.٠٨	٧.٠٢	١.٢٤	٠.١٧	غير دالة
٢	تحمل المسؤولية	٧.٢٠	١.٠٦	٦.٩٦	٠.٩٦	١.١٩	غير دالة
٣	الإبداع والابتكار	٦.٨٤	١.٤١	٧.١٩	١.٤٩	١.٢١	غير دالة
٤	المبادرة	٤.٧٥	٠.٧٧	٤.٨٦	٠.٥٧	٠.٨١	غير دالة
	الدرجة الكلية مهارات شخصية	٢٥.٧٧	٤.٣٧	٢٦.٠٣	٣.٧٢	٠.٣٢	غير دالة
	ب-المهارات الإدارية						
١	التخطيط ووضع الأهداف	٩.١٨	١.٥٥	٩.٢٦	١.٨١	٠.٢٤	غير دالة
٢	اتخاذ القرار	٨.١٣	١.١٩	٧.٩٥	٠.٩٧	٠.٨٣	غير دالة
٣	إدارة الوقت	٨.٠٧	١.٥٠	٧.٩٤	١.٢١	٠.٤٨	غير دالة

	المتغيرات	ضابطة قبلي (ن=٥٠)		تجريبية قبلي (ن=٥٠)		قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
		م	ع	م	ع		
٤	التسويق	٧.١١	٠.٩٦	٦.٨٦	١.٤٣	١.٠٣	غير دالة
	الدرجة الكلية مهارات إدارية	٣٢.٤٩	٥.١٠	٣٢.٠١	٤.٣٤	٠.٥١	غير دالة
	ب-المهارات الفنية والتكنولوجية						
١	التواصل	٦.٩٢	٠.٨٥	٦.٨٦	٠.٨٩	٠.٣٤	غير دالة
٢	الإقناع	٧.١٤	٠.٩١	٦.٩٢	١.٣٤	٠.٩٦	غير دالة
٣	حل المشكلات	٨.١٣	٠.٩٢	٧.٩٨	١.٣٢	٠.٦٦	غير دالة
٤	التشبيك	٥.٩٧	٠.٦٩	٦.١٧	٠.٩٠	١.٢٤	غير دالة
٥	استخدام التكنولوجيا	٦.٨٦	١.٣٠	٦.٩٣	٠.٨٦	٠.٤١	غير دالة
	الدرجة الكلية مهارات فنية وتكنولوجية	٣٥.٠٢	٤.٦٦	٣٤.٨٦	٦.٥٨	٠.١٢	غير دالة
	درجة المقياس الكلية	٩٣.٢٦	١٢.٩٧	٩٢.٩٠	١٣.٩٨	٠.١٣	غير دالة

ملحوظة: م = المتوسط الحسابي، ع = الانحراف المعياري، درجات الحرية = ٩٨

ويتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق القبلي لأدوات الدراسة حيث كانت جميع قيم "ت" غير دالة إحصائياً مما يدل على تحقق التكافؤ بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق القبلي لكل من (مقياس الاتجاه نحو المستقبل، مقياس مهارات ريادة الأعمال، الاختبار المعرفي للجانب المعرفي لريادة الأعمال).

خطوات التجربة الأساسية للبحث:-

اتبع تنفيذ تجربة البحث الخطوات التالية:-

- التطبيق القبلي لأدوات الدراسة متمثلة في: (اختبار معرفي لريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة- مقياس مهارات ريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة - مقياس الاتجاه نحو المستقبل لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة)، وذلك على طالبات المجموعتين (التجريبية والضابطة) وقد بلغ عدد كل مجموعة (٥٠) طالبة.
- تطبيق البرنامج التدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال علي طالبات مجموعة البحث (التجريبية فقط)، وقد بلغ عددها(٥٠) طالبة، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٤/٢٠٢٣م بكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة أسيوط.
- التطبيق البعدي لأدوات البحث متمثلة في: (اختبار معرفي لريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة- مقياس مهارات ريادة الأعمال لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة - مقياس الاتجاه نحو المستقبل لطالبات كلية التربية للطفولة المبكرة)، وقد تم التطبيق البعدي على طالبات المجموعتين (التجريبية والضابطة) وبلغ عدد كل مجموعة (٥٠) طالبة، وذلك بعد

الانتهاء من تطبيق البرنامج علي طالبات المجموعة التجريبية، وتم رصد الدرجات تمهيداً لاستخراج النتائج وتفسيرها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل نتائج البحث الحالي:

لتحليل نتائج البحث الحالي، تم استخدام برنامج IBM SPSS v.20 وتم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل ارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي، معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات، معادلة سبيرمان-براون للتجزئة النصفية لحساب الثبات، اختبار "ت" للعينات المرتبطة Paired samples t-test، اختبار "ت" للعينات المستقلةIndependent samples t test، معادلة كوهين (Cohen's d) لحساب حجم الأثر، معادلة ايتا تربيع لحساب حجم الأثر، وتم تقييم حجم الأثر كما يلي: قيم حجم الأثر المحسوبة باستخدام معادلة كوهين تكون صغيرة إذا كانت تتراوح بين ٠.٢٠ إلى أقل من ٠.٥٠، ومتوسطة إذا كانت تتراوح بين ٠.٥٠ إلى أقل من ٠.٨٠، وكبيرة إذا كانت أكبر من أو تساوي ٠.٨٠. أما فيما يتعلق بحجم الأثر المحسوب وفق معادلة "ايتا تربيع" فانه يكون صغير إذا كانت قيمته تتراوح بين ٠.٠١ إلى أقل من ٠.٠٦، ومتوسط إذا كانت قيمته تتراوح بين ٠.٠٦ إلى أقل من ٠.١٤، وكبير إذا كانت قيمته أكبر من أو تساوي ٠.١٤.

نتائج البحث وتفسيرها:

أولًا- نتائج الفرض الأول:

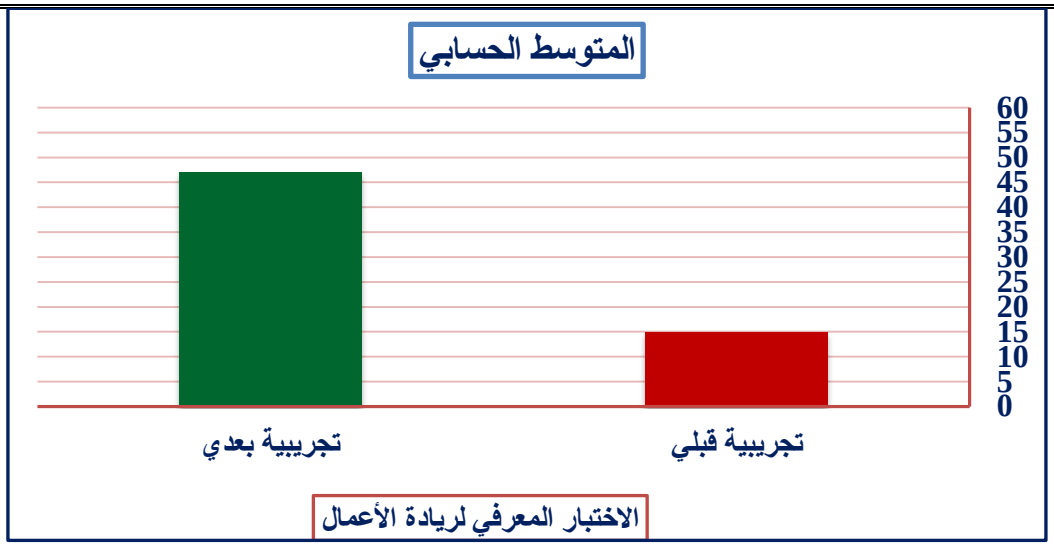
ينص الفرض الأول على أنه "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار المعرفي لريادة الأعمال لصالح التطبيق البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام **اختبار "ت" للعينات المرتبطة Paired samples t-test** وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار المعرفي لريادة الأعمال، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٧): نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي في الاختبار المعرفي لريادة الأعمال

المتغيرات	تجريبية قبلي (ن=٥٠)		تجريبية بعدي (ن=٥٠)		قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
	م	ع	م	ع		
الاختبار المعرفي لريادة الأعمال	١٤.٩٦	١.٨٩	٤٧.١٣	٨.١٧	٣٠.٦٣	٠.٠١

ملحوظة: م = المتوسط الحسابي، ع = الانحراف المعياري، درجات الحرية = ٤٩



شكل (١): متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي في الاختبار المعرفي لريادة الأعمال

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للدرجة الكلية للاختبار المعرفي لريادة الأعمال وذلك لصالح التطبيق البعدي حيث كانت قيمة "ت" مساوية (٣٠.٦٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).

وبذلك فقد تم التحقق من صحة الفرض الأول للبحث والذي ينص على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار المعرفي لريادة الأعمال لصالح التطبيق البعدي".

ثانياً- نتائج الفرض الثاني:

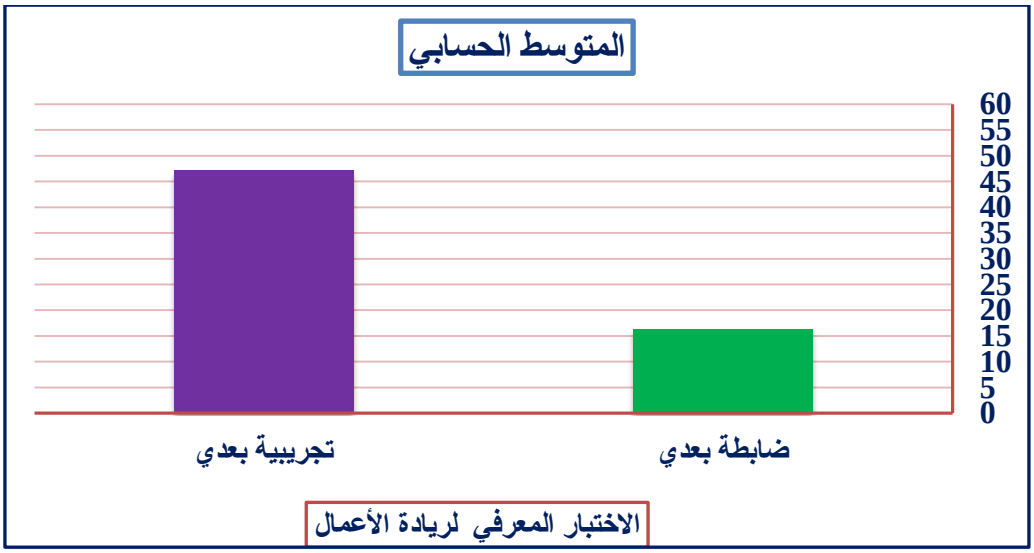
ينص الفرض الثاني على أنه "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي للاختبار المعرفي لريادة الأعمال لصالح المجموعة التجريبية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام **اختبار "ت" للعينات المستقلة Independent samples t-test** وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي للاختبار المعرفي لريادة الأعمال، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٨): نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي للاختبار المعرفي لريادة الأعمال

المتغيرات	ضابطة قبلي (ن=٥٠)		تجريبية بعدي (ن=٥٠)		قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
	م	ع	م	ع		
الاختبار المعرفي لريادة الأعمال	١٦.٣٧	٢.٨٤	٤٧.١٣	٨.١٧	٢٥.١٤	٠.٠١

ملحوظة: م = المتوسط الحسابي، ع = الانحراف المعياري، درجات الحرية = ٩٨



شكل (٢): متوسطي درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي في الاختبار المعرفي لريادة الأعمال

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي للدرجة الكلية **للاختبار المعرفي لريادة الأعمال** وذلك لصالح المجموعة التجريبية حيث كانت قيمة "ت" مساوية (٢٥.١٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).

وبذلك فقد تم التحقق من صحة الفرض الثاني للبحث والذي ينص على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي للاختبار المعرفي لريادة الأعمال لصالح المجموعة التجريبية".

تفسير نتائج الفرضين الأول و الثاني:

يتضح من خلال نتائج اختبار صحة الفرضين الأول والثاني أن طالبات المجموعة التجريبية قد حققن تقدماً ملحوظاً مقارنة بالمجموعة الضابطة وكذلك مقارنة بمستواهن قبل تطبيق البرنامج التدريبي وذلك فيما يتعلق بالجانب المعرفي لمهارات ريادة الأعمال **ويرجع ذلك إلى:**

- توافر الحماس والدافعية لدى الطالبات ورغبتهن في تعلم مجال ريادة الأعمال كمجال جديد وهام ومرتبط بمستقبلهن المهني والتوجه للعمل الحر والريادي ورغبتهن في البدء بمشروعات ريادية خاصة بهن وذلك في إطار برامج التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠، مما أدى إلى التفاعل مع المحتوى المعرفي واستيعاب الحقائق والمعلومات والمعارف المتضمنة بالبرنامج.
- تناول الجانب المعرفي للبرنامج تناولاً جيداً، وذلك من خلال تقديم المعارف والمعلومات بطريقة منظمة وسهلة ومبسطة، وبصورة مترابطة ومتكاملة تحقق المعني في أذهان الطالبات، وتقديمه لهن من خلال أساليب تدريس متنوعة مثل المحاضرة والمناقشة وحلقات العصف الذهني والتعلم التعاوني، كذلك عروض الباوربوينت والفيديوهات التعليمية، مما ساهم في دفع الملل عن الطالبات وجعل المحتوى المعرفي المقدم أكثر إثارة وواقعية ووضوح.
- التمهيد لمحتوى اللقاء التالي وتكليف الطالبات بالاطلاع على محتوى ما سيقدم خلاله، ساعدهن على البحث والاطلاع الذاتي على المعلومات والمعارف والمفاهيم الأساسية لزيادة البنية المعرفية والاستعداد لما سيتم تقديمه في اللقاء بمستوى معرفي جيد.
- تقديم التغذية الراجعة باستمرار من قبل الباحثة، مكن الطالبات من التركيز على نقاط القوة والضعف لديهن مما أدي لجذب الانتباه وزيادة التفاعل، وعزز عملية الفهم والتحصيل وحفزهن لتحسين أدائهن، مما ساعد في استيعاب المحتوى المعرفي المتعلق بريادة الأعمال.
- التقويم التكويني الذي تم بعد كل لقاء كان له أثر إيجابي على عملية التحصيل، حيث زاد من حرص الطالبات على التركيز أثناء المحاضرة وأشعرهن بالمسئولية تجاه عملية التعلم ليتمكن من الإجابة عن الأسئلة التي ستوجه إليهن عقب كل لقاء، وذلك ساهم في تعزيز الجوانب المعرفية لديهن.

وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات التي اهتمت بتنمية الجانب المعرفي لريادة الأعمال والتي أظهرت نتائجها تفوق المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج في استيعاب المحتوى المعرفي لريادة الأعمال، كدراسة عثمان (٢٠١٨)،ودراسة خيري (٢٠١٩)،ودراسة علي (٢٠٢١)،ودراسة محمد وعمر (٢٠٢٢).

ثالثاً- نتائج الفرض الثالث:

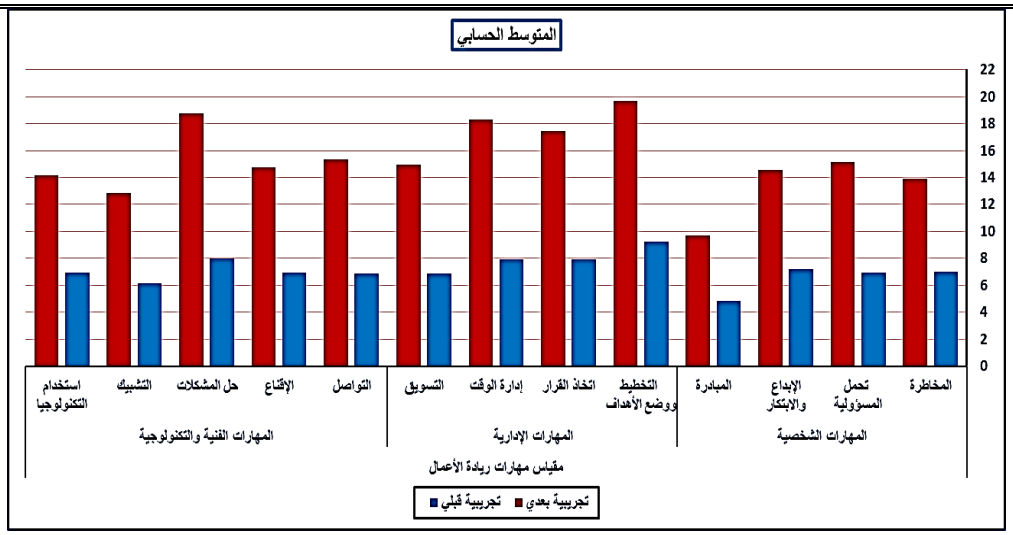
ينص الفرض الثالث على أنه "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس مهارات ريادة الأعمال لصالح التطبيق البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام **اختبار "ت" للعينات المرتبطة Paired samples t-test** وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس مهارات ريادة الأعمال بأبعاده، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٩): نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي في مقياس مهارات ريادة الأعمال

	المتغيرات	تجريبية قبلي (ن=٥٠)		تجريبية بعدي (ن=٥٠)		قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
		م	ع	م	ع		
	أ-المهارات الشخصية						
١	المخاطرة	٧.٠٢	١.٢٤	١٣.٩١	٢.٧٢	١٨.٩٨	٠.٠١
٢	تحمل المسؤولية	٦.٩٦	٠.٩٦	١٥.١٢	١.٩٦	٣٠.٥٤	٠.٠١
٣	الإبداع والابتكار	٧.١٩	١.٤٩	١٤.٥٥	١.٩٣	٢٤.٧٧	٠.٠١
٤	المبادرة	٤.٨٦	٠.٥٧	٩.٦٧	١.١٩	٢٦.٨٦	٠.٠١
	الدرجة الكلية مهارات شخصية	٢٦.٠٣	٣.٧٢	٥٣.٢٥	٦.٧٩	٢٩.٣٨	٠.٠١
	ب-المهارات الإدارية						
١	التخطيط ووضع الأهداف	٩.٢٦	١.٨١	١٩.٦٨	٣.٩٤	٢١.٩٧	٠.٠١
٢	اتخاذ القرار	٧.٩٥	٠.٩٧	١٧.٤٤	٣.٦٣	٢٢.١٧	٠.٠١
٣	إدارة الوقت	٧.٩٤	١.٢١	١٨.٣٢	٢.٢٩	٣١.٩٣	٠.٠١
٤	التسويق	٦.٨٦	١.٤٣	١٤.٩٤	٢.٣٣	٢٧.٢٧	٠.٠١
	الدرجة الكلية مهارات إدارية	٣٢.٠١	٤.٣٤	٧٠.٣٨	١٤.٣٧	٢٠.٣٨	٠.٠١
	ب-المهارات الفنية والتكنولوجية						
١	التواصل	٦.٨٦	٠.٨٩	١٥.٣٢	١.٩٤	٢٨.٥٠	٠.٠١
٢	الإقناع	٦.٩٢	١.٣٤	١٤.٧٧	٢.١٤	٢٥.٩٠	٠.٠١
٣	حل المشكلات	٧.٩٨	١.٣٢	١٨.٧٤	٢.٤٩	٢٩.٥٦	٠.٠١
٤	التشبيك	٦.١٧	٠.٩٠	١٢.٨٦	٢.٠٠	٢٥.٠٤	٠.٠١
٥	استخدام التكنولوجيا	٦.٩٣	٠.٨٦	١٤.١٤	١.٨٧	٢٥.٥٧	٠.٠١
	الدرجة الكلية مهارات فنية وتكنولوجية	٣٤.٨٦	٦.٥٨	٧٥.٨٣	١٢.٤٨	٢٣.٥٥	٠.٠١
	درجة المقياس الكلية	٩٢.٩٠	١٣.٩٨	١٩٩.٤٦	٢٥.٤٤	٢٩.٠١	٠.٠١

ملحوظة: م = المتوسط الحسابي، ع = الانحراف المعياري، درجات الحرية = ٤٩



شكل (٣): متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي في مقياس مهارات ريادة الأعمال

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للدرجة الكلية **لمقياس مهارات ريادة الأعمال** وذلك لصالح التطبيق البعدي حيث كانت قيمة "ت" مساوية (٢٩.٠١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١). كما يلاحظ وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لكل من (**المهارات الشخصية، المهارات الإدارية، المهارات الفنية والتكنولوجية)** وذلك لصالح التطبيق البعدي، حيث بلغت قيم "ت" (٢٩.٣٨، ٢٠.٣٨، ٢٣.٥٥) على التوالي.
- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي **للمهارات الشخصية (التخطيط والأعداد، تحمل المسؤولية، الإبداع والابتكار، المبادرة)**، وذلك لصالح التطبيق البعدي حيث كانت قيمة "ت" مساوية (١٨.٩٨، ٣٠.٥٤، ٢٤.٧٧، ٢٦.٨٦) على التوالي وجميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).
- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي **للمهارات الإدارية (التخطيط ووضع الأهداف، اتخاذ القرار، إدارة الوقت، التسويق)**، وذلك لصالح التطبيق البعدي حيث كانت قيمة "ت" مساوية (٢١.٩٧، ٢٢.١٧، ٣١.٩٣، ٢٧.٢٧) على التوالي وجميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).

- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي **للمهارات الفنية والتكنولوجية (التواصل، الإقناع، حل المشكلات، التشبيك، استخدام التكنولوجيا)**، وذلك لصالح التطبيق البعدي حيث كانت قيمة "ت" مساوية (٢٨.٥٠، ٢٥.٩٠، ٢٩.٥٦، ٢٥.٠٤، ٢٥.٥٧) على التوالي وجميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).

وبذلك فقد تم التحقق من صحة الفرض الثالث للبحث والذي ينص على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس مهارات ريادة الأعمال لصالح التطبيق البعدي".

رابعاً- نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي لمقياس مهارات ريادة الأعمال لصالح المجموعة التجريبية".

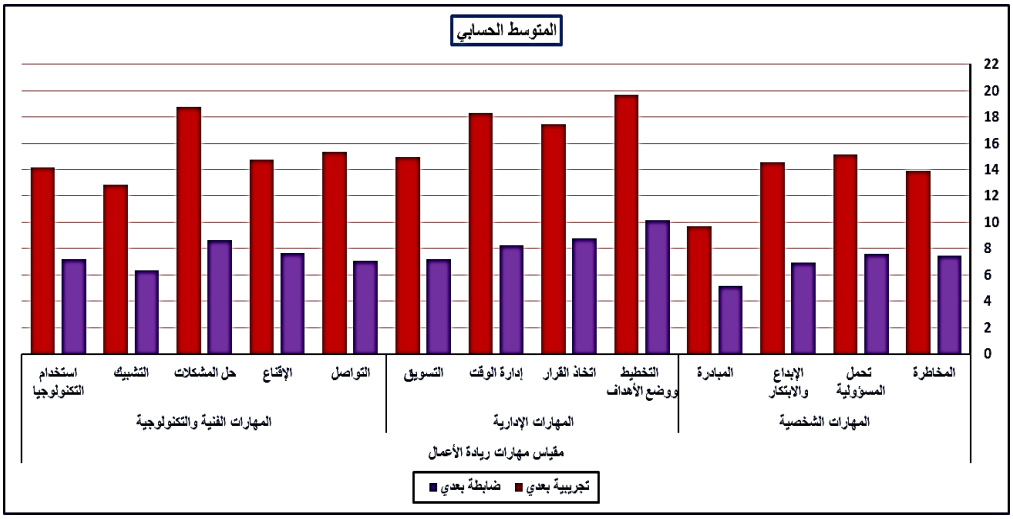
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام **اختبار "ت" للعينات المستقلة Independent samples t-test** وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي لمقياس مهارات ريادة الأعمال بأبعاده، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢٠): نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي لمقياس مهارات ريادة الأعمال

	المتغيرات	ضابطة بعدي (ن=٥٠)		تجريبية بعدي (ن=٥٠)		قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
		م	ع	م	ع		
	أ-المهارات الشخصية						
١	المخاطرة	٧.٤٧	١.٠٧	١٣.٩١	٢.٧٢	١٥.٥٨	٠.٠١
٢	تحمل المسؤولية	٧.٥٦	١.٠١	١٥.١٢	١.٩٦	٢٤.٢٦	٠.٠١
٣	الإبداع والابتكار	٦.٩١	٠.٧٨	١٤.٥٥	١.٩٣	٢٥.٩٩	٠.٠١
٤	المبادرة	٥.١٩	٠.٧٤	٩.٦٧	١.١٩	٢٢.٦٤	٠.٠١
	الدرجة الكلية مهارات شخصية	٢٧.١٣	٤.٣٢	٥٣.٢٥	٦.٧٩	٢٢.٩٥	٠.٠١
	ب-المهارات الإدارية						
١	التخطيط ووضع الأهداف	١٠.١٣	١.٣٦	١٩.٦٨	٣.٩٤	١٦.١٩	٠.٠١
٢	اتخاذ القرار	٨.٧٨	١.٩١	١٧.٤٤	٣.٦٣	١٤.٩٤	٠.٠١
٣	إدارة الوقت	٨.٢٣	١.٢٥	١٨.٣٢	٢.٢٩	٢٧.٣٩	٠.٠١
٤	التسويق	٧.١٨	٠.٨١	١٤.٩٤	٢.٣٣	٢٢.٢٦	٠.٠١
	الدرجة الكلية مهارات إدارية	٣٤.٣٢	٧.١٤	٧٠.٣٨	١٤.٣٧	١٥.٨٩	٠.٠١

	المتغيرات	ضابطة بعدي (ن=٥٠)		تجريبية بعدي (ن=٥٠)		قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
		م	ع	م	ع		
ج-المهارات الفنية والتكنولوجية							
١	التواصل	٧.٠٦	١.٢٠	١٥.٣٢	١.٩٤	٢٥.٦٣	٠.٠١
٢	الإقناع	٧.٦٤	١.٠٦	١٤.٧٧	٢.١٤	٢١.١٢	٠.٠١
٣	حل المشكلات	٨.٦٢	١.١٨	١٨.٧٤	٢.٤٩	٢٥.٩٩	٠.٠١
٤	التشبيك	٦.٣٧	٠.٨١	١٢.٨٦	٢.٠٠	٢١.٢٧	٠.٠١
٥	استخدام التكنولوجيا	٧.٢٢	١.٤١	١٤.١٤	١.٨٧	٢٠.٨٦	٠.٠١
الدرجة الكلية مهارات فنية وتكنولوجية		٣٦.٩١	٨.٠٢	٧٥.٨٣	١٢.٤٨	١٨.٥٥	٠.٠١
درجة المقياس الكلية		٩٨.٣٦	١٥.٩٨	١٩٩.٤٦	٢٥.٤٤	٢٣.٨٠	٠.٠١

ملحوظة: م = المتوسط الحسابي، ع = الانحراف المعياري، درجات الحرية = ٩٨



شكل (٤): متوسطات درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي لمقياس مهارات ريادة الأعمال

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي للدرجة الكلية **لمقياس مهارات ريادة الأعمال** وذلك لصالح المجموعة التجريبية حيث كانت قيمة "ت" مساوية (٢٣.٨٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١). كما يلاحظ وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي لكل من (**المهارات الشخصية، المهارات الإدارية، المهارات الفنية والتكنولوجية**) وذلك لصالح المجموعة التجريبية، حيث بلغت قيم "ت" (٢٢.٩٥، ١٥.٨٩، ١٨.٥٥) على التوالي.

- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي **للمهارات الشخصية (التخطيط والأعداد، تحمل المسؤولية، الإبداع والابتكار، المبادرة)**، وذلك لصالح المجموعة التجريبية حيث كانت قيمة "ت" مساوية (١٥.٥٨، ٢٤.٢٦، ٢٥.٩٩، ٢٢.٦٤) على التوالي وجميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).
- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي **للمهارات الإدارية (التخطيط ووضع الأهداف، اتخاذ القرار، إدارة الوقت، التسويق)**، وذلك لصالح المجموعة التجريبية حيث كانت قيمة "ت" مساوية (١٦.١٩، ١٤.٩٤، ٢٧.٣٩، ٢٢.٢٦) على التوالي وجميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).
- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي **للمهارات الفنية والتكنولوجية (التواصل، الإقناع، حل المشكلات، التشبيك، استخدام التكنولوجيا)**، وذلك لصالح المجموعة التجريبية حيث كانت قيمة "ت" مساوية (٢٥.٦٣، ٢١.١٢، ٢٥.٩٩، ٢١.٢٧، ٢٠.٨٦) على التوالي وجميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).

وبذلك فقد تم التحقق من صحة الفرض الرابع للبحث والذي ينص على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات طالبات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي لمقياس مهارات ريادة الأعمال لصالح المجموعة التجريبية".

تفسير نتائج الفرضين الثالث والرابع:

يتضح من خلال نتائج اختبار صحة الفرضين الثالث والرابع أن طالبات المجموعة التجريبية قد حققن تقدماً ملحوظاً مقارنة بالمجموعة الضابطة وكذلك مقارنة بمستواهن قبل تطبيق البرنامج التدريبي وذلك فيما يتعلق بالجانب الأدائي والمهاري لريادة الأعمال **ويرجع ذلك إلى:**

- شعور الطالبات بأهمية البرنامج لهن ولمستقبلهن المهني مما انعكس إيجابيا على اهتمامهن بالبرنامج وحرصهن على الالتزام ومتابعة الحضور وأسهم أيضاً في وجود اتجاه إيجابي نحو اكتساب مهارات ريادة الأعمال.
- ربط مهارات ريادة الأعمال التي استهدفها البحث الحالي باحتياجات سوق العمل قد أشعر الطالبات بمدى تأثير دراسة محتوى البرنامج على مسارهن المهني مستقبلا وقدرتهن على البدء في مشروع ريادي قائم على خبرة ودراية بمجال ريادة الأعمال.
- وضع الطالبة في موقف أو مشكلة مرتبطة بمهارة معينة من مهارات ريادة الأعمال ويحتاج الى تقديم الحل أو التصرف السليم، قد ساعد في ممارسة تلك المهارات بشكل عملي وأسهم في إتقان المهارات اللازمة ريادة الأعمال.

- حرص الباحثة على التعزيز الفوري للطالبات من خلال نوعي التعزيز المادي والمعنوي سواء بكلمات الثناء والشكر أو المشاركة معهن في إنجاز بعض الأعمال المطلوبة، جعلهن يقبلن على أداء المهام بحب ودافعية عالية.
- تقديم بعض الأنشطة والاستبيانات التي تساعد الطالبة لتقييم نفسها ذاتياً في مهارات ريادة الأعمال، قد ساهم في التعرف على نقاط القوة وتعزيزها، ونقاط الضعف ومحاولة معالجتها وتحسينها، مما ساعد في تنمية مهارات ريادة الأعمال بشكل إيجابي لدى الطالبات.
- من خلال اللقاء المعنون ب (ولد /حدد فكرة مشروعك) والذي يُطلب فيه من كل طالبة أن تختار المشروع المناسب لها في ضوء مهاراتها الشخصية والفنية والإدارية وكذلك إمكانياتها المادية ومناقشة باقي طالبات المجموعة في فكرة كل مشروع ومدى إمكانية تحقيقه والتحديات التي يمكن أن تواجه المشروع وكيفية التغلب عليها حال وجودها، كل هذا أرسى لدى الطالبات المهارات العملية اللازمة لريادة الأعمال.
- شغف واهتمام طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة لاكتساب وتنمية مهاراتهن في ريادة الأعمال التي تؤهلهن لإقامة المشروع الخاص بكل منهن، حيث أنها مطلب هام وأساسي للخريجين عند مواجهتهم لسوق العمل نظرا لتفاقم مشكلة البطالة وقلة فرص التوظيف.

وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات التي اهتمت بتنمية مهارات ريادة الأعمال والتي أظهرت نتائجها تفوق المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج في إتقان مهارات ريادة الأعمال كدراسة إبراهيم(٢٠١٩)،ودراسة عبدالعاطي (٢٠١٩)، ودراسة إسماعيل (٢٠٢٠)، ودراسة محمد وعمر (٢٠٢٢)،ودراسة العيسي والهاجري (٢٠٢٣).

خامساً- نتائج الفرض الخامس:

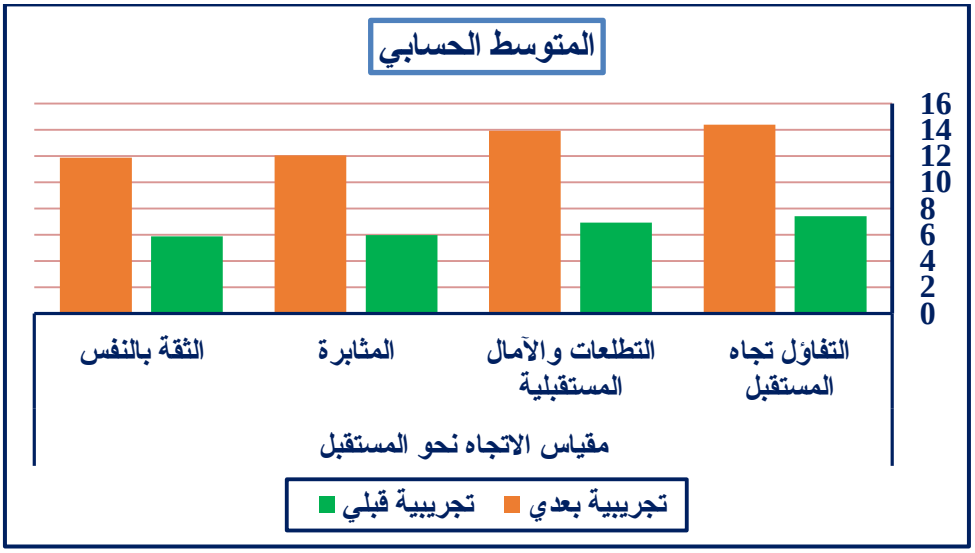
ينص الفرض الخامس على أنه "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الاتجاه نحو المستقبل لصالح التطبيق البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام **اختبار "ت" للعينات المرتبطة Paired samples t-test** وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الاتجاه نحو المستقبل بأبعاده، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢١): نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الاتجاه نحو المستقبل

	المتغيرات	تجريبية قبلي (ن=٥٠)		تجريبية بعدي (ن=٥٠)		قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
		م	ع	م	ع		
مقياس الاتجاه نحو المستقبل							
١	التفاؤل تجاه المستقبل	٧.٤٢	٠.٩٢	١٤.٣٨	٢.٥٤	٢٠.٩٢	٠.٠١
٢	التطلعات والآمال المستقبلية	٦.٩٣	١.٢٦	١٣.٩٢	١.٧٥	٢٤.٥٠	٠.٠١
٣	المثابرة	٥.٩٧	٠.٦٨	١٢.٠٤	١.٤٥	٣١.٢٣	٠.٠١
٤	الثقة بالنفس	٥.٨٨	١.٠٤	١١.٨٨	١.٩٦	٢٠.٤٢	٠.٠١
	الدرجة الكلية	٢٦.٢٠	٥.٢٦	٥٢.٢٢	٨.٧٣	٢١.٨٢	٠.٠١

ملحوظة: م = المتوسط الحسابي، ع = الانحراف المعياري، درجات الحرية = ٤٩



شكل (٥): متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي في مقياس الاتجاه نحو المستقبل

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للدرجة الكلية **لمقياس الاتجاه نحو المستقبل** وذلك لصالح التطبيق البعدي حيث كانت قيمة "ت" مساوية (٢١.٨٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).
- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لأبعاد المقياس **(التفاؤل تجاه المستقبل، التطلعات والآمال**

المستقبلية، المثابرة، الثقة بالنفس)، وذلك لصالح التطبيق البعدي حيث كانت قيمة "ت" مساوية (٢٠.٩٢، ٢٤.٥٠، ٣١.٢٣، ٢٠.٤٢) على التوالي وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).

وبذلك فقد تم التحقق من صحة الفرض الخامس للبحث والذي ينص على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي في مقياس الاتجاه نحو المستقبل لصالح التطبيق البعدي".

تفسير نتائج الفرض الخامس:

يتضح من خلال نتائج اختبار صحة الفرض الخامس أن طالبات المجموعة التجريبية قد حققن تحسناً مقارنة بمستواهن قبل تطبيق البرنامج التدريبي وذلك فيما يتعلق بالاتجاه نحو المستقبل **وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى:**

- توضيح أهمية دور كل طالبة في رقي المجتمع والنهوض به وبقيمتها كعضو فاعل ومؤثر في المستقبل ضمن محتوى البرنامج، قد ساعد في رفع مستوى الاتجاه نحو المستقبل لدى والطالبات وعزز الثقة بالنفس لديهن.
- تمكن الطالبات من القدرات المعرفية والمهارية المرتبطة بريادة الأعمال قد ساعد على إثراء ثقافة العمل الريادي وانتقال أثر ذلك على اتجاه الطالبات نحو المستقبل بشكل إيجابي.
- مناسبة الاستراتيجيات والطرق التي استخدمها البرنامج لمستوى الطالبات وإمكانياتهن، وتفاعلهن مع أنشطة البرنامج بشكل إيجابي مما أتاح لهن القدرة على التعبير عن مشاعرهن وأفكارهن المستقبلية وكذلك التحدث عن مخاوف المستقبل، وإتاحة الحوار لهن حول ما يخص مستقبلهن واتخاذ القرارات المتعلقة به، كل هذا ساهم في تحسين النظرة المستقبلية وحفزهم على التطلع الإيجابي للمستقبل.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات والبحوث السابقة التي اهتمت بتحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى المتعلمين كدراسة عبدالله وأحمد (٢٠١٩)، ودراسة دردير ومحمود (٢٠٢٠)، ودراسة مهدي (٢٠٢٣).

سابعاً- نتائج الفرض السادس:

ينص الفرض السادس على أنه "يوجد أثر للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض وللإجابة عن **الإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة البحث وهو:** ما أثر البرنامج التدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة ؟،تم حساب حجم الأثر باستخدام معادلة إيتا تربيع ومعادلة كوهين (d) والجدول التالي يوضح قيم حجم الأثر للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠:

جدول (٢٢): قيم حجم الأثر للبرنامج التدريبي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

المتغيرات		حجم الأثر Effect Size				تقييم حجم الاثر
		(قياس قبلي وبعدي تجريبية)		قياس بعدي ضابطة وتجريبية		
		ايتا تربيع Eta squared	(كوهين) Cohen's d	ايتا تربيع Eta squared	(كوهين) Cohen's d	
١) الاختبار المعرفي لريادة الأعمال						
الدرجة الكلية على الاختبار		٠.٩٥٠	٥.٤٢	٠.٨٦٦	٥.٠٣	كبير
٢) مقياس مهارات ريادة الأعمال						
أ-المهارات الشخصية						
١	التخطيط ووضع الأهداف	٠.٨٨٠	٣.٢٦	٠.٧١٢	٣.١٢	كبير
٢	اتخاذ القرار	٠.٩٥٠	٥.٣٠	٠.٨٥٧	٤.٨٥	كبير
٣	إدارة الوقت	٠.٩٢٦	٤.٢٧	٠.٨٧٣	٥.٢٠	كبير
٤	التسويق	٠.٩٣٥	٥.١٥	٠.٨٤٠	٤.٥٣	كبير
الدرجة الكلية مهارات التصميم		٠.٩٤٦	٤.٩٧	٠.٨٤٣	٤.٥٩	كبير
ب-المهارات الإدارية						
١	المخاطرة	٠.٩٠٨	٣.٤٠	٠.٧٢٨	٣.٢٤	كبير
٢	تحمل المسؤولية	٠.٩٠٩	٣.٥٨	٠.٦٩٥	٢.٩٩	كبير
٣	الإبداع والابتكار	٠.٩٥٤	٥.٦٨	٠.٨٨٤	٥.٤٨	كبير
٤	المبادرة	٠.٩٣٨	٤.١٩	٠.٨٣٥	٤.٤٥	كبير
الدرجة الكلية مهارات إدارية		٠.٨٩٤	٣.٦١	٠.٧١٩	٣.١٨	كبير
ج-المهارات الفنية والتكنولوجية						
١	التواصل	٠.٩٤٣	٥.٥٩	٠.٨٦٨	٥.١٢	كبير
٢	الإقناع	٠.٩٣٢	٤.٤٠	٠.٨٢٠	٤.٢٢	كبير
٣	حل المشكلات	٠.٩٤٧	٥.٣٩	٠.٨٧٣	٥.٢٠	كبير
٤	التشبيك	٠.٩٢٨	٤.٣١	٠.٨٢٢	٤.٢٥	كبير
٥	استخدام التكنولوجيا	٠.٩٣٠	٤.٩٦	٠.٨١٦	٤.١٧	كبير
الدرجة الكلية مهارات فنية وتكنولوجية		٠.٩١٩	٤.١١	٠.٧٧٨	٣.٧١	كبير
درجة المقياس الكلية		٠.٩٤٥	٥.١٩	٠.٨٥٢	٤.٧٦	كبير

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- **بالنسبة للاختبار المعرفي لريادة الأعمال:** بلغت قيمة حجم الأثر (ايتا تربيع) (٠.٩٥٠) وبلغت قيمة حجم الأثر (d) (٥.٤٢) وذلك في القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية، بينما بلغت قيمة حجم الأثر (ايتا تربيع) (٠.٨٦٦) وبلغت قيمة حجم الأثر (d) (٥.٠٣) للقياس البعدي للمجموعتين الضابطة والتجريبية، ويلاحظ مما سبق جميع قيم حجم الأثر كانت كبيرة.

- **بالنسبة لمقياس مهارات ريادة الأعمال:**

❖ **القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية:** بلغت قيمة حجم الأثر (ايتا تربيع) (٠.٩٤٥) وبلغت قيمة حجم الأثر (d) (٥.١٩)، كما يلاحظ أن قيم حجم الأثر (ايتا تربيع) للمهارات (الشخصية، الإدارية، الفنية والتكنولوجية) بلغت (٠.٩٤٦، ٠.٨٩٤، ٠.٩١٩) على التوالي، وبلغت قيم حجم الأثر (d) (٤.٩٧، ٣.٦١، ٤.١١) على التوالي. كما يلاحظ أن قيم حجم الأثر (ايتا تربيع) للمهارات الشخصية (التخطيط والأعداد، تحمل المسؤولية، الإبداع والابتكار، المبادرة) بلغت (٠.٨٨٠، ٠.٩٥٠، ٠.٩٢٦، ٠.٩٣٥) على التوالي، وللمهارات الإدارية (التخطيط ووضع الأهداف، اتخاذ القرار، إدارة الوقت، التسويق) بلغت (٠.٩٠٨، ٠.٩٠٩، ٠.٩٥٤، ٠.٩٣٨) على التوالي، وللمهارات الفنية والتكنولوجية (التواصل، الإقناع، حل المشكلات، التشبيك، استخدام التكنولوجيا) بلغت (٠.٩٤٣، ٠.٩٣٢، ٠.٩٤٧، ٠.٩٢٨، ٠.٩٣٠) على التوالي. اما قيم حجم الأثار (d) للمهارات الشخصية (**التخطيط والأعداد، تحمل المسؤولية، الإبداع والابتكار، المبادرة**) بلغت (٣.٢٦، ٥.٣٠، ٤.٢٧، ٥.١٥) على التوالي، وللمهارات الإدارية (التخطيط ووضع الأهداف، اتخاذ القرار، إدارة الوقت، التسويق) بلغت (٣.٤٠، ٣.٥٨، ٥.٦٨، ٤.١٩) على التوالي، وللمهارات الفنية والتكنولوجية (التواصل، الإقناع، حل المشكلات، التشبيك، استخدام التكنولوجيا) بلغت (٥.٥٩، ٤.٤٠، ٥.٣٩، ٤.٣١، ٤.٩٦) على التوالي. ويلاحظ مما سبق جميع قيم حجم الأثر كانت كبيرة.

❖ **القياس البعدي للمجموعتين الضابطة والتجريبية:** بلغت قيمة حجم الأثر (ايتا تربيع) (٠.٨٥٢) وبلغت قيمة حجم الأثر (d) (٤.٧٦)، كما يلاحظ أن قيم حجم الأثر (ايتا تربيع) للمهارات (الشخصية، الإدارية، الفنية والتكنولوجية) بلغت (٠.٨٤٣، ٠.٧١٩، ٠.٧٧٨) على التوالي، وبلغت قيم حجم الأثر (d) (٤.٥٩، ٣.١٨، ٣.٧١) على التوالي. كما يلاحظ أن قيم حجم الأثر (ايتا تربيع) للمهارات الشخصية (التخطيط والأعداد، تحمل المسؤولية، الإبداع والابتكار، المبادرة) بلغت (٠.٧١٢، ٠.٨٥٧، ٠.٨٧٣، ٠.٨٤٠) على التوالي، وللمهارات الإدارية (التخطيط ووضع الأهداف، اتخاذ القرار، إدارة الوقت، التسويق) بلغت (٠.٧٢٨، ٠.٦٩٥، ٠.٨٨٤، ٠.٨٣٥) على التوالي، وللمهارات الفنية والتكنولوجية (التواصل، الإقناع، حل المشكلات، التشبيك، استخدام التكنولوجيا) بلغت (٠.٨٦٨، ٠.٨٢٠، ٠.٨٧٣، ٠.٨٢٢، ٠.٨١٦) على التوالي. أما قيم حجم الأثار (d) للمهارات الشخصية (**التخطيط والأعداد، تحمل المسؤولية، الإبداع والابتكار، المبادرة**) بلغت (٣.١٢، ٤.٨٥، ٥.٢٠، ٤.٥٣) على التوالي، وللمهارات الإدارية (التخطيط ووضع الأهداف، اتخاذ القرار، إدارة الوقت، التسويق) بلغت (٣.٢٤، ٢.٩٩، ٥.٤٨، ٤.٤٥) على التوالي، وللمهارات الفنية والتكنولوجية (التواصل، الإقناع، حل المشكلات، التشبيك،

استخدام التكنولوجيا) بلغت (٥.١٢، ٤.٢٢، ٥.٢٠، ٤.٢٥، ٤.١٧) على التوالي. ويلاحظ مما سبق جميع قيم حجم الأثر كانت كبيرة.

مما سبق يتبين أن جميع قيم حجم الأثر كانت كبيرة وذلك بالنسبة لكل من **الإختبار المعرفي لريادة الأعمال، ومقياس مهارات ريادة الأعمال،** مما يدل على وجود أثر كبير للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

وبذلك فقد تم التحقق من صحة الفرض السادس للبحث والذي ينص على أنه:" يوجد أثر للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة"، **وكذلك تمت الإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة البحث وهو:**ما أثر البرنامج التدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة ؟

تفسير نتائج الفرض السادس:

يتضح من نتائج اختبار صحة الفرض السادس أن البرنامج التدريبي أثبت فاعليته في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة **ويرجع ذلك إلى:**

- حرص الطالبات على تعلم مهارات ريادة الأعمال كنتيجة طبيعية للتغيرات الطارئة على المجتمع في الوقت الحالي والتي كان لها أكبر الأثر على تطوير أهداف التعليم في المراحل التعليمية المختلفة والتي من أهمها تدريب الطالبات على كيفية البحث عن فرصة عمل ومحاولة خلق تلك الفرصة من خلال إقامة المشروعات الإنتاجية، حيث أن ذلك الهدف أصبح في الوقت الحالي من الأمور التي تراود عقل كل فرد على اختلاف عمره أو طبقته الاجتماعية وادى ذلك بدوره إلى تحسين تفكير الطالبات وتغيير معتقداتهن وزيادة شغفهن لتعلم كل ما هو مرتبط بإقامة المشروعات باعتبارها فرصة عمل ومصدراً للرزق والعمل الحر في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.
- بناء البرنامج في ضوء الاحتياجات التدريبية للطالبات وهو ما جاء استناداً الى ملاحظة وخبرة الباحثة الواردة في مشكلة البحث بالإضافة إلى ارتباط رياده الأعمال بشكل عملي بتخصص طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة وذلك من خلال ميولهن المهنية تجاه إقامة مشروعات مثل إنشاء الحضانات والروضات الخاصة ومشروعات التطريز والحياكة ومشروعات إعادة التدوير وغيرها من أنواع المشروعات التي تم اقتراحها من قبل عدد من الطالبات أثناء تطبيق البرنامج.
- وضوح أهداف البرنامج التدريبي وتنوع وشمول المحتوى وتسلسل الموضوعات والأنشطة بطريقة منطقية ومتتابعة ومنظمة ومتكاملة من خلال الربط بين المعارف والمهارات، والبدء بالجانب المعرفي أولاً ثم الانتقال الى الجانب المهاري لتقديم مهارات ريادة الأعمال، كل هذا أحدث تطوراً نوعياً في القدرات العقلية المختلفة لدى الطالبات، وساعدهن على الاحتفاظ بالمفاهيم والمعلومات والمعارف وأسهم في نمو مهارات ريادة الأعمال لديهن.

- تدعيم البرنامج بمجموعة ثرية ومتنوعة من مواد ومصادر التعلم من فيديوهات وصور وروابط إنترنت قد ساهم في جدية إقبال الطالبات على دراسة محتوى البرنامج والحرص على إتقان المعارف والمهارات الواردة في البرنامج التدريبي.
- دمج مجموعة من القصص الواقعية لرواد أعمال ناجحين ضمن لقاءات البرنامج قد اسهم في تغيير نظرة الطالبات لثقافة العمل الحر وعزز لديهن القدرة على الإسهام كأفراد فاعلين في المجتمع وقادرين على التأثير الإيجابي وإحداث التغيير بصورة عملية بما يفيد الفرد والمجتمع في ضوء ما تهدف إليه رؤية مصر ٢٠٣٠.
- عرض خبرات وتجارب حية وواقعية وأمثلة محيطة لسيدات يقمن بإدارة بعض المشروعات الخاصة بمدينة أسيوط، وتقديم تجاربهن الناجحة للطالبات قد ساعد على تغيير مخطط الطالبات لمستقبلهن بعد التخرج وزاد من حماسهن إلى الاتجاه لإنشاء مشروعات ريادية متميزة بعد التخرج.
- تنوع أساليب التقويم المستخدمة في البرنامج ما بين تقويم قبلي ومرحلي وبعدي، مما ساعد الطالبات على تحقيق الأهداف المرجوة من البرنامج التدريبي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات والبحوث السابقة التي أثبتت أثر وفاعلية البرامج التدريبية في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى المتعلمين كدراسة أحمد (٢٠١٣)،ودراسة Deba، Deba, Mallannti, & Habibo (2014) , ودراسة عثمان (٢٠١٨)،ودراسة Kankia& Nigirea (2015)،ودراسة العيسي والهاجري (٢٠٢٣).

ثامناً- نتائج الفرض السابع:

ينص الفرض السابع على أنه " يوجد أثر للبرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، **والإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة البحث وهو:** ما أثر البرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة؟، تم حساب حجم الأثر باستخدام معادلة ايتا تربيع ومعادلة كوهين (d) والجدول التالي يوضح قيم حجم الأثر للبرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة:

جدول (٢٣): قيم حجم الأثر للبرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة

المتغيرات		حجم الأثر Effect Size				تقييم حجم الأثر
		(قياس قبلي وبعدي تجريبية)		قياس بعدي ضابطة وتجريبية		
		ايتا تربيع Eta squared	(كوهين) Cohen's d	ايتا تربيع Eta squared	(كوهين) Cohen's d	
١	التفاؤل تجاه المستقبل	٠.٨٩٩	٣.٦٥	٠.٧٦٠	٣.٥٣	كبير
٢	التطلعات والآمال المستقبلية	٠.٩٢٥	٤.٥٨	٠.٨٣٩	٤.٥٢	كبير
٣	المثابرة	٠.٩٥٢	٥.٣٥	٠.٨٦٧	٥.٠٥	كبير
٤	الثقة بالنفس	٠.٨٩٥	٣.٨٢	٠.٧٧٤	٣.٦٧	كبير
درجة المقياس الكلية		٠.٩٠٧	٣.٦١	٠.٧٤٤	٣.٣٧	كبير

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- **بالنسبة الى القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية:** بلغت قيمة حجم الأثر (ايتا تربيع) (٠.٩٠٧) وبلغت قيمة حجم الأثر (d) (٣.٦١)، كما بلغت قيم حجم الأثر (ايتا تربيع) لمقياس الاتجاه نحو المستقبل **(التفاؤل تجاه المستقبل، التطلعات والآمال المستقبلية، المثابرة، الثقة بالنفس)** (٠.٨٩٩، ٠.٩٢٥، ٠.٩٥٢، ٠.٨٩٥) على التوالي، وبلغت قيم حجم الأثر (d) (٣.٦٥، ٤.٥٨، ٥.٣٥، ٣.٨٢) على التوالي، ويلاحظ ان جميع قيم حجم الأثر كانت كبيرة.
- **بالنسبة الى القياس البعدي للمجموعتين الضابطة والتجريبية:** بلغت قيمة حجم الأثر (ايتا تربيع) (٠.٧٤٤) وبلغت قيمة حجم الأثر (d) (٣.٣٧)، كما بلغت قيم حجم الأثر (ايتا تربيع) لمقياس الاتجاه نحو المستقبل **(التفاؤل تجاه المستقبل، التطلعات والآمال المستقبلية، المثابرة، الثقة بالنفس)** (٠.٧٦٠، ٠.٨٣٩، ٠.٨٦٧، ٠.٧٧٤) على التوالي، وبلغت قيم حجم الأثر (d) (٣.٥٣، ٤.٥٢، ٥.٠٥، ٣.٦٧) على التوالي، ويلاحظ ان جميع قيم حجم الأثر كانت كبيرة.

مما سبق يتبين أن جميع قيم حجم الأثر كانت كبيرة وذلك بالنسبة مقياس الاتجاه نحو المستقبل وأبعاده، مما يدل على وجود فاعلية كبيرة للبرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

وبذلك فقد تم التحقق من صحة الفرض السابع للبحث والذي ينص على أنه:" يوجد أثر للبرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة"، **وكذلك تمت الإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة البحث وهو:**ما أثر البرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة؟

تفسير نتائج الفرض السابع:

يتضح من نتائج اختبار صحة الفرض السابع أن البرنامج التدريبي له أثر كبير في تنمية الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة **ويرجع ذلك إلى:**

- عرض القصص الواقعية لرواد الأعمال الناجحين ونماذج حية لسيدات رائدات أعمال زاد من عزيمة الطالبات وبعث لديهن الأمل في المستقبل وعزز من اتجاههن للكفاح والمثابرة من أجل المستقبل.
- إثراء لقاءات البرنامج بمداخلات واستفسارات عديدة من قبل الطالبات حول ما يرتبط بمستقبلهن المهني واستخدام الباحثة لطريقة الحوار والمناقشة غير المشروطة وتشجيع الطالبات على التعبير عن كل ما يجول في خاطرهن، ساهم في تبادل الخبرات والإفادة من تجارب الآخرين في الحياه.
- من خلال تدريب الطالبات على مهارة تحمل المسؤولية كمهاره أساسية ضمن مهارات ريادة الأعمال، ساهم في تعزيز ثقة الطالبات في أنفسهن وشعورهن بالقوة والقدرة على إنجاز أي عمل يوكل إليهن، وذلك بدوره عزز اتجاههن الإيجابي نحو المستقبل.
- تكليف الطالبات بمجموعة من الأنشطة والمهام من خلال البرنامج جعلهن أكثر وعيا وزاد من الثقة بالنفس لديهن وساهم في تصحيح أفكارهن نحو المستقبل.
- تدريب الطالبات على مهارة المخاطرة كمهارة من المهارات الشخصية اللازمة لريادة الأعمال، قد ساهم في شعور الطالبات بالقدرة على تجاوز المخاوف وتحدي الذات واكتساب القدرة على التعامل مع التحديات بثقة دون تردد، مما عزز الاستعداد لدى الطالبة للمجازفة والمخاطرة المحسوبة وتحقيق النجاح في المستقبل.
- تدريب الطالبات على مهارات المبادرة قد لعب دوراً كبيراً في بناء الثقة بالنفس لديهن من خلال اكتساب خبرات جديده وشعور بالكفاءة والقدرة على اتخاذ القرار وساهم في إلغاء المشاعر السلبية التي تقلل من العزيمة.
- تدريب الطالبات على مهارة اتخاذ القرار يعزز شعورهن بالقدرة على الاستقلالية والسيطرة على حياتهن المستقبلية الشخصية والمهنية وساهم في بناء إيمانهن بالقدرة على التفكير واتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب مما أثر إيجابيا على اتجاههن نحو المستقبل.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات والبحوث السابقة التي أثبتت أثر البرامج التدريبية على تنمية الاتجاه نحو المستقبل لدى المتعلمين كدراسة بهنساوي (٢٠١٩)، ودراسة دردير ومحمود (٢٠٢٠)، ودراسة بسيوني والعتيبي والقفاري (٢٠٢٢).

من خلال العرض السابق لنتائج البحث وتفسيرها، يمكن استخلاص نتائج البحث في وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبية والضابطة على أدوات البحث في التطبيق البعدي لصالح المجموعة التجريبية، كما تم التوصل إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين

متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على أدوات البحث لصالح التطبيق البعدي، ووجود أثر كبير للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة، وكذلك وجود أثر كبير للبرنامج التدريبي في تحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

توصيات البحث:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن تقديم التوصيات التالية:

١- ضرورة تضمين مقرر ريادة الأعمال ضمن المقررات الدراسية في المراحل التعليمية المختلفة و خاصة مرحلة التعليم الجامعي تحقيقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠.

٢- تعزيز ونشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية المهارات المرتبطة بها لدى الشباب الجامعي من خلال عقد الندوات وورش العمل والبرامج التدريبية للتوعية بأهمية الريادة في بناء مستقبل مهني أفضل.

٣- إعداد استراتيجية أو دليل تنظيمي للتربية على ريادة الأعمال في الجامعات ومراكز تعليم الكبار لتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ ومواكبة الاتجاهات العالمية في مجال ريادة الأعمال.

٤- إنشاء وحدات ذات طابع خاص داخل الكليات والجامعات تتولى رعاية رواد الأعمال من الطلبة و الطالبات وتقدم لهم الدعم الفني والمادي والمعنوي.

٥- عقد الجامعة لقاءات دوريه بين الطلاب ورجال الأعمال الرياديين الناجحين لإكساب الطلاب والطالبات الخبرات من ذوي الخبرة.

٦- ضرورة توعية الأسر والمجتمع المحلي بأهمية العمل الحر وتصحيح الموروثات الشعبية التي تقلل من قيمة العمل الريادي لما لذلك من أهمية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

٧- تنمية الوعي لدى طلاب وطالبات الجامعة بالاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ وأهدافها.

٨- العمل على إعداد برامج تدريبية لتنمية وتحسين الاتجاه نحو المستقبل لدى طلاب وطالبات الجامعة لما له من انعكاسات جوهرية وإيجابية على شخصية الطلاب والطالبات.

البحوث المقترحة:

١- برنامج قائم على الأنشطة المتكاملة لتنمية مهارات ريادة الأعمال وأثره على تنمية الاتجاهات المجتمعية لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

٢- برنامج تدريبي لتحسين اتجاهات طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة نحو العمل الحر في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

٣- برنامج إلكتروني لتنمية بعض مهارات ريادة الأعمال والتفكير المستقبلي لدى أطفال الروضة.

٤- استراتيجية مقترحة لتطوير تعليم وتنمية مهارات ريادة الأعمال في مرحلة التعليم الجامعي في ظل أبعاد التنمية المستدامة.

٥- دراسة ميدانية لتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لرواد الأعمال في سوق العمل.

٦- برنامج تدريبي لتحسين مستوى الاتجاه نحو المستقبل لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة.

المراجع:

أولا: المراجع العربية:

إبراهيم، عصام سيد أحمد السعيد (٢٠١٥). التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، **مجلة كلية التربية**، جامعة بور سعيد – كلية التربية، ع (١٨)، ١٣٢-١٧٧.

إبراهيم، سماح حلمي يس (٢٠١٩). أثر استخدام نموذج الفورمات "4MAT" في تدريس الاقتصاد المنزلي على تنمية التحصيل وعادات العقل وريادة الأعمال لدى طالبات المرحلة الثانوية، جامعة بنها - **مجلة كلية التربية**، ع (١١٩)، ج(٢)،يوليو، ٦٠-١١٥.

أبو الحسن، وليد محمد حسين؛ فرج، محمود ابراهيم عبد العزيز؛ محمد، أحمد على بديوى (٢٠٢١). اليقظة العقلية وعلاقتها بالتوجه نحو المستقبل لدى طلبة المرحلة الثانوية، **مجلة دراسات تربوية واجتماعية**، جامعة حلوان – كلية التربية، مج (٢٧)، ع (٩)، سبتمبر، ٢٩-١٢١.

أبو النصر، مدحت؛ محمد، ياسمين مدحت (٢٠١٧). **التنمية المستدامة مفهومها – أبعادها – مؤشراتها**، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أبو بكر، مصطفي محمود (٢٠١٤). منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، بحث مقدم إلى **المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال: نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط**، الرياض –جامعة الملك سعود – المملكة العربية السعودية، في الفترة من ٩-٩/١١، ٥٩-٨١.

أبو ناعم، عبد الحميد مصطفي (٢٠٢٠). ريادة الأعمال، متاح على: https://eduschool40.blog/wp-content/uploads/2019/11

أحمد، منى حمودة حسن(٢٠١٣). فاعلية استراتيجية مقترحة في تدريس مقرر تخطيط وإدارة الإنتاج لتنمية مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحو العمل الحر والتحصيل المعرفي لدى طلبة المدرسة الصناعية الثانوية الزخرفية، **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، رابطة التربويين العرب، ع (٣٨)، ج (٣)،يونيو، ٢٩٤- ٣٤٨.

إسماعيل، مروى حسين (٢٠٢٠). برنامج مقترح في الجغرافيا قائم على التراث الثقافي اللامادي لتنمية مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحو العمل الحر لدى طلاب المرحلة الثانوية، **المجلة التربوية**، جامعة سوهاج – كلية التربية، ج(٧٤)، يونيو، ١٠٠٩- ١٠٧٥.

إسماعيل، إبراهيم السيد إبراهيم (٢٠٢١). دور التفكير المنظومي وتحمل الغموض في التأثير على التوجه نحو المستقبل لدى طلبة الجامعة، **مجلة كلية التربية**، جامعة بور سعيد، ع (٣٤)، ٢٥٩-٣١٣.

إسماعيل، رمضان محمد محمد (٢٠١٨). تحمل الإحباط وعلاقه بالتوجه نحو المستقبل لدى طلاب الجامعة، **مجلة مركز الخدمة للاستشارات البحثية**، جامعة المنوفية- كلية الآداب، مج (٢٠)، الإصدار (٥٨)، ١-٤٩.

إسماعيل، رمضان محمد محمد (٢٠٢٢). العلاقة بين التوجه نحو المستقبل وتحمل الإحباط لدى طلاب الجامعة: دراسة ارتباطية ومقارنة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، **مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية**، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ع (١٠)، يونيو، ٣٢٥-٣٩٨.

آل فيجان، إيثار عبد الهادي؛ سليمان، سعدون محسن (٢٠٢١). دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال، **مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية**، ع (٣٠)، ٧١-٩٧.

إمام- إيمان محمد عبد الوارث (٢٠١٩). استخدام مدخل التعلم الخدمي في تدريس الجغرافيا لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب المرحلة الثانوية، **مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية**، الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، ع (١١١)، ١-٧٩.

الأمم المتحدة (٢٠١٢). **تقرير مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة**، ريودي جانيرو، البرازيل، يونيه.

بارودى، منال أحمد (٢٠١٩). *علم استشراف المستقبل*، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

بسيوني، سوزان بنت صدفة بن عبدالعزيز؛ العتيبي، سارة مطيع؛ القفاري، صفية بنت صالح بن علي؛ العتيبي، ضحى (٢٠٢٢). فعالية برنامج إرشادي عقلاني انفعالي في تنمية التوجه نحو المستقبل لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى، **شئون اجتماعية**، جمعية الاجتماعيين في الشارقة، مج (٣٩)، ع (١٥٦)، ٩-٤٣.

بله، وفاء عبد الستار السيد (٢٠١٩). الدعم الأسرى للشباب الجامعي وعلاقته بالاتجاه نحو المستقبل ، **المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي**، ع (٣٥)، ١٦٥-٢٠٤.

بهنساوي، أحمد فكري(٢٠١٩). برنامج تدريبي قائم على الذكاء الناجح في تنمية الإيجابية وأثره في التوجه نحو المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، **مجلة كلية التربية**، جامعة بني سويف – كلية التربية، مج (١٦)، ع(٨٧)، يوليو، ٥٢- ١٤٣.

تأو، كونغ لينغ؛ تشي، شين (٢٠١٨). تحليل استراتيجية تطوير التعليم في مصر "رؤية ٢٠٣٠"، **مجلة كلية الآداب** – جامعة القاهرة، مج (٧٨)، ع (٤)، أبريل، ٦٣-٨٤.

الجبورى، عباس رمضان رمح؛ الأسدى، زينب عبد الحسين (٢٠١٧) التوجه نحو المستقبل لدى طلبة القادسية، **مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية**، مج (١٧)، ع (٢)، ٢٠١-٢٢٦.

الجدعاني، أمجاد خليفة ؛ خليفة، فاطمة خليفة السيد (٢٠٢١). المسئولية الاجتماعية والتفكير الإيجابي وعلاقتهما بالتوجه نحو المستقبل لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمدينة

جدة، **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، رابطة التربويين العرب، ع (١٣٦)، أغسطس، ١٥١-١٦٩.

الجفيلية، إيناس بنت راشد بن سالم؛ شحات، محمد على أحمد (٢٠٢٣). واقع مشروعات العلوم في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طلبة صفوف الحلقة الثانية من وجهة نظر المعلمين، **مجلة العلوم التربوية**، جامعة قطر - كلية التربية، ع (٢١)، ٦١-٩١.

الجلاد، هالة أحمد إبراهيم محمد (٢٠١٨). قيم التنمية المستدامة لدى طلاب التعليم الثانوي (دراسة ميدانية)، **مجلة كلية التربية**، جامعة الأزهر، ع (١٧٨)، ج (٢)، أبريل، ٤٦٥-٥٣٢.

حافظ، عماد حسين (٢٠١٥). **التفكير المستقبلي (المفهوم – المهارات – الاستراتيجيات)**، دار العلوم للنشر والتوزيع، متاح في www.maktbah.net

حبوش، إسراء جميل؛ الجني، إياد على (٢٠١٧). **دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تعزيز المهارات الريادية لدى طلبتها وسبل تطويره**، رسالة ماجستير، كلية التربية – الجامعة الإسلامية (غزة).

حسين، محمود رامز يوسف؛ عبد الوهاب، أشرف محمد عبد الحليم؛ حسين، يسرا السيد (٢٠٢٢). الخصائص السيكومترية لمقياس التوجه نحو المستقبل لدى الشباب الجامعي، *مجلة الإرشاد النفسي*، جامعة عين شمس، مركز الإرشاد النفسي، ع(٦٩)، يناير، ١-٢٤.

خربوطلى، عامر (٢٠١٨). **ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة**، من منشورات، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية http://pedia.svuonline.org.

خميس، أحمد سعد محمد؛ الزعارير، عبد الباقي عبد الله (٢٠١٧). محددات ريادة الأعمال في تبوك – مقترحات وحلول، في ضوء مشروعات الريادة للعام ٢٠١٤، **المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث**، المركز القومي للبحوث بغزة، مج ٣ ، ع (٢)، ١٣٠-١٥١.

خيري، منال محمود (٢٠١٩). فاعلية برنامج مقترح في ريادة الأعمال في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وأثره في تنمية مفاهيم ريادة الأعمال لدى طلاب المدارس الفنية التجارية المتقدمة، **دراسات في التعليم الجامعي**، جامعة عين شمس – كلية التربية – مركز تطوير التعليم الجامعي، ع (٤٣)، أبريل، ٤١٤-٤٨٦.

الدبوسي، سامى الأخضر (٢٠١٧). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال، **مجلة العلوم الاقتصادي والادارية والقانونية**، المركز القومي للبحوث بغزه، مج (١)، ع (٨)، ٢٠-٤١.

الدجدج، عائشة عبد الفتاح مغاوري (٢٠٢٠). نحو استراتيجية مقترحة لتعزيز التعليم الريادي بالجامعات المصرية "في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠"، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، رابطة التربويين العرب، ع (١٢٦)، أكتوبر، ٥٦١-٥٩٨.

دردير، نشوة كرم عمار أبو بكر؛ محمود، حنان حسين (٢٠٢٠). فعالية برنامج إرشادي لتنمية التوجه نحو المستقبل كمدخل لتحسين المرونة الأكاديمية لدى عينة من طالبات جامعة القصيم، **مجلة كلية الآداب**، جامعة الإسكندرية – كلية الآداب، ع(٩٩)، ١-٣٦.

رجب، إسراء محمد أحمد محمد (٢٠٢٢). تطوير التعليم الجامعي نحو التعليم لريادة الأعمال في ضوء أبعاد التنمية المستدامة: رؤية مقترحة، **مجلة العلوم التربوية**، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية بقنا، ع (٥٣)، ديسمبر، ٦٨-١٢٢.

الرشيدي، أنوار بنت حماد بن محسن (٢٠١٩).التوافق الجسدي وعلاقته بالتوجه نحو المستقبل من وجهة نظر طالبات جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز بالمملكة العربية السعودية، **مجلة كلية التربية**، جامعة الأزهر، ع(١٨١)، ج(٣)، يناير، ٥١٣- ٥٨٨.

الرميدي، بسام سمير عبد الحميد (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: استراتيجية مقترحة للتحسين، **مجلة اقتصاديات المال والأعمال**، المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة – معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، ع (٦)، ٣٧٢-٣٩٤.

رئاسة مجلس الوزراء المصري (٢٠١٦).**استراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠**، مصر.

الزغل، علاء على على (٢٠٢٢). فعالية برامج وحدات التنمية البشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، **مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية**، الجمعية العربية للتنمية البشرية والبيئة، مج (٨)، ع (٢)، ٣٩-٩٠.

زيادة، رانية محمد (٢٠٢٢). دور رأس المال الفكري في تنمية جدارات ريادة الأعمال: دراسة حالة طلاب جامعة الملك خالد، **مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية**، جامعة الإسكندرية - كلية التجارة، مج (٥٩)، ع (١)، ٣٧١-٣٩٩.

زيدان، أسماء مراد صالح (٢٠١٨). تصور مقترح لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة، **مجلة العلوم التربوية**، جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، مج (٢٦)، ع (٤)، ١٤٦-٢٦٨.

زيدان، عمرو علاء الدين (٢٠١١). تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج: دراسة ميدانية، **المجلة العربية للإدارة**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج (٣١)، ع (١)، ٢٣-٤٦.

زين الدين، محمد محمود (٢٠١٩). التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المُركز – المُوزع) والأسلوب المعرفي (المستقبل – المعتمد) وأثره في تنمية مهارات ريادة الأعمال والدافعية للإنجاز لدى معلمي التعليم الفني، **مجلة كلية التربية بالإسماعيلية**، جامعة قناة السويس، كلية التربية بالإسماعيلية، ع (٤٣)، ٢٩٣-٣٦٥.

السر، دعاء محمد (٢٠١٧). **درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وسبل تعزيزها**، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.

السيد، محمد عبد الرؤف عطية (٢٠٢١). متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، **المجلة العلمية**، جامعة الوادي الجديد- كلية التربية، ع (٣٨)، يوليو، ٧٦-١٠٦.

السيد، هدى السيد شحاته (٢٠٢٢). الضغوط الأسرية وعلاقتها بكل من المرونة النفسية والتوجه نحو المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية، **مجلة كلية التربية في العلوم النفسية**، جامعة عين شمس- كلية التربية، مج (٤٦)، ع (٣)، ٣٣٣-٤٦٦.

شاهين، نجلاء أحمد محمد (٢٠٢١). استراتيجية مقترحة لتفعيل جامعة الطفل بمصر في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، **مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية**، مج (١٥)، يناير، ١-٧٣.

الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن؛ المبيريك، وفاء بنت ناصر (٢٠١٥). **ريادة الأعمال**، الرياض: مكتبة العبيكان.

الصامت، عبدالكريم عبدالله أحمد ؛القطان، أيمن سليمان زامل (٢٠٢٠). **المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجه الريادي**، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.

الطهراوي، عبدالله عبد ربه محمود ؛بحر، يوسف عبده عطية (٢٠٢٠). *أثر بناء مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية*: **دراسة تطبيقية على ريادي حاضنة الأعمال بيكتي**، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية (غزة).

عبد الحافظ، إيمان إسماعيل أحمد؛ محمود، صابر حسين؛ سليمان، أمل نصر الدين (٢٠٢٢). فاعلية برنامج مقترح قائم على توظيف أدوات التسويق الإلكتروني لتنمية مهارات ريادة الأعمال والمسئولية المجتمعية لدى طلاب التعليم الفني التجاري، **مجلة دراسات في التعليم الجامعي**، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس – كلية التربية، ع (٥٧)، ديسمبر، ١٤٩-٢٠٠.

عبد السلام، أسامة محمد (٢٠١٦). توظيف الويب الدلالي ببرنامج تدريب إلكتروني لتنمية بعض مهارات ريادة الأعمال لدى عينة من متدربي كرسي الدكتور ناصر الرشيد لرواد المستقبل بجامعة حائل، **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، رابطة التربويين العرب، ع (٨٠)، ١٧-١٠٢.

عبد العظيم، حنان زاهر عبد الخالق (٢٠١٦). تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية، **مجلة كلية التربية**، جامعة أسيوط - كلية التربية، مج (٣٢)، ع (٢)، ج (٢)، إبريل، ٥٣١-٧٠٢.

عبد الفتاح، محمد زين العابدين (٢٠١٦). الوعى بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب السنة التحضيرية جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها، **مجلة البحث العلمي في التربية**، ع (١٧)، ٦٢٣-٦٥٤.

عبد الله، هناء عبد الله محمد؛ أحمد، غادة محمد عبد السلام (٢٠١٩)، برنامج مقترح لتنمية مهارات التفكير المستقبلي والاتجاه نحو المستقبل لدى طلاب الدراسات الاجتماعية والفلسفة في كلية التربية، **مجلة كلية التربية**،– جامعة بنها - كلية التربية، مج (٣٠)، ع (١١٩)، يوليو، ١٨٧-٢٣٠.

عبدالعاطي، هالة سعيد(٢٠١٩). استراتيجية مقترحة قائمة على نظرية الإبداع الجاد لتنمية عادات التميز ومهارات ريادة الأعمال المستقبلية لطالبات الاقتصاد المنزلي في ضوء تعزيز القدرة التنافسية للتعليم والنوعي، **المجلة التربوية**، جامعة سوهاج - كلية التربية، ع(٦٢)، ٨٤- ١٦١.

عبدالله، أحمد سمير فوزي (٢٠٢٠). المهارات الريادية اللازمة لإنجاح المشروعات الصغيرة لدى طلاب جامعة الأزهر وسبل تنميتها، **أبحاث المؤتمر الدولي السادس: الشراكة المجتمعية وتطوير التعليم – دراسات وتجارب**، جامعة الأزهر، كلية التربية للبنين بالقاهرة، مج(٣)، أغسطس، ٤١٤- ٤٩٢.

عبدالله، هناء عبدالله محمد؛ أحمد، غادة محمد عبدالسلام(٢٠١٩)، برنامج مقترح لتنمية مهارات التفكير المستقبلي والاتجاه نحو المستقبل لدى طلاب الدراسات الاجتماعية والفلسفية في كلية التربية، **مجلة كلية التربية**، جامعة بنها – كلية التربية، مج (٣٠)، ع(١١٩)، يوليو، ١٨٧- ٢٣٠.

عثمان، عبير كمال محمد (٢٠١٨). فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية، **المجلة التربوية**، جامعة سوهاج - كلية التربية، ع (٥١)، يناير، ٣٥٥-٣٩٤.

عثمان، مها إبراهيم محمد (٢٠٢٢). الاتجاه نحو التحول الرقمي وعلاقته بالدعم الأكاديمي المدرك والتوجه نحو المستقبل لدى طلاب جامعة الأزهر، **مجلة التربية**، جامعة الأزهر - كلية التربية بالقاهرة، ع (١٩٦)، ج (٤)، أكتوبر، ١٣٣-١٨١.

العزاوي، عبد الرحيم (٢٠٠٨): **القياس والتقويم في العملية التدريسية**، عمّان، دار دجلة.

علام، وليد كامل محمدين كامل (٢٠٢٢). نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثرة على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان، **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية**، مج (١٣)، ع (١)، ١٢٢-١٨٥.

على، أشرف فتحي محمد (٢٠٢٢). تصميم بعض المشروعات الصناعية المتكاملة وقياس فاعليتها في تنمية مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طلاب المدرسة الثانوية الصناعية، **مجلة البحث العلمي في التربية**، جامعة عين شمس- كلية البنات للآداب والعلوم التربوية، ع (٢٢)، ج (٦)، ٥١٢-٥٨٨.

على، حمدي أحمد عمر (٢٠٢٢). نحو تحقيق التنمية المستدامة خلال آلية ريادة الأعمال: دراسة ميدانية على عينة المشاريع الريادية في محافظة سوهاج، **المجلة العلمية بكلية الآداب**، جامعة أسيوط – كلية الآداب، مج (٢٥)، ع (٨٢)، أبريل، ٧٨١-٨٨٦.

على، حيدر فاضل (٢٠٠٦)، **أثر التوجه نحو المستقبل والمسافة الزمنية المدركة لوقوع الأحداث في تقدير الزمن**، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق.

على، قيس محمد (٢٠١٠). علاقة عمل طلاب المرحلة الإعدادية بعد الدوام باتجاهاتهم المستقبلية، جامعة الموصل، **مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية**، مج (١٠)، ع (٣)، ٢٣-٥١.

العيسى،منال عبدالعزيز عثمان ؛ الهاجري، إيمان فهد ناصر(٢٠٢٣). فاعلية برنامج قائم على الحل الإبداعي للمشكلات في تنمية مهارات ريادة الأعمال المستقبلية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي بدولة الكويت، **مجلة كلية التربية**، جامعة كفر الشيخ – كلية التربية، ع(١٠٨)، ١٧٥- ٢٠٦.

الغامدي، عزيزة محمد (٢٠٢٠). تعليم ريادة الأعمال لمرحلة قبل التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، **المجلة التربوية لتعليم الكبار**، مج (٢)، ع (١)، يناير، ٢٣٧-٢٨٠.

القحطاني، خالد مناحي هديب (٢٠٢١). التوجه الإيجابي نحو المستقبل وعلاقه بالاندماج الأكاديمي لدى طلبة بكالوريوس التربية الخاصة تخصص صعوبات التعليم بجامعة الباحة، **مجلة العلوم التربوية**، جامعة القاهرة- كلية الدراسات العليا للتربية، مج ٢٩، ع (٣)، ٣٥٣-٤١٨.

كامل، شاهيناز كامل محمد (٢٠٢٢). التوجيهات العالمية المعاصرة وفاعليتها للتربية على ريادة الأعمال في الجامعات ومراكز تعليم الكبار في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، آفاق جديدة في تعليم الكبار، جامعة عين شمس، **مركز تعليم الكبار** ، ع (٣٢)، يونيه، ٨٣-١٣٠.

كامل، شاهيناز كامل محمد (٢٠٢٢). التوجيهات العالمية المعاصرة وفاعليتها للتربية على ريادة الأعمال في الجامعات ومراكز التعليم الكبار في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، **مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار**، جامعة عين شمس - مركز تعليم الكبار ، ع (٣٢)، يونيو، ٨٤-١٢٦.

لطفي، فاتن مصطفي كمال؛ سليمان، سحر أمين حميدة؛ العرجاوى، إيمان محمد إبراهيم (٢٠٢٢). دور جامعة الإسكندرية في تنمية معارف الطلاب عن ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي،

دراسات وبحوث التربية النوعية، جامعة الزقازيق - كلية التربية النوعية، مج (٨)، ع (٤)، أكتوبر، ١٦٦-٢٠٩.

المبيريك، وفاء ناصر؛ الجاسر، نورة جاسر (٢٠١٤). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية. **بحث مقدم إلى المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال في الشرق الأوسط**، الرياض – جامعة الملك سعود – المملكة العربية السعودية، في الفترة من ٩-١١/ ٩، ٧-٣٦.

محمد، غادة محمد حسنى النوبي؛ عمر، فاطمة عبد الرازق (٢٠٢٢). فاعلية أنشطة تربوية في الاقتصاد المنزلي قائمة على الذكاء المعملي في تنمية مهارات ريادة الأعمال وثقافة التسويق الإلكتروني لدى طالبات شعبة الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية، **مجلة العلوم التربوية**، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية بقنا، ع (٥٢)، أغسطس، ٨٠٤-٨٧٩.

المخلافي، عبد الملك بن طاهر (٢٠١٧). التعليم الحكومي لريادة الأعمال ودورة في تحقيق أهداف رؤية المملكة "٢٠٣٠": دراسة استطلاعية على الجامعات الحكومية في مدينة الرياض، **ابحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠**، جامعة القصيم، ٥٧٠-٦٤٤.

المخيزم، حسام بن إبراهيم بن حسين (٢٠١٧). **واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

المقبالية، موزة بنت عبد الله بن خميس (٢٠٢١). فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة عمان، **مجلة كلية التربية**، جامعة أسيوط - كلية التربية، مج (٣٧)، ع (١١)، ١٨٦-٢٢٠.

الملاحة، حنان عبد الفتاح (٢٠٢١). الإسهام النسبي لليقظة العقلية والذكاء الانفعالي ووجهة الضبط في التنبؤ بالتوجه نحو المستقبل لدى طلبة المرحلة الثانوية، **مجلة كلية التربية**، جامعة كفر الشيخ، ج (٨٧)، ٦٩-١٣٦.

مهدى، سعاد حسنى عبد الله (٢٠٢٣). النموذج البنائي للعلاقات بين التوجه نحو المستقبل والحيوية الذاتية ومهارات ريادة الأعمال لدى طلبة السنة النهائية بجامعة الأزهر، **مجلة التربية**، جامعة الازهر- كلية التربية، ع (١٩٧)، ج (٢)، يناير، ٣٧٩-٤٣٥.

نافع، سعيد عبده (٢٠١٨). نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، **المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية**، معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، ع (١٢)، ٥-٥١.

الهادي، طاهر محمد (٢٠١٩). تربية ريادة الأعمال: مسار جديد نحو تمكين الشباب وتكوين رأس المال الاجتماعي، **المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير**، جامعة بنها - مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، مج (٢)، ع (٤)، إبريل، ٧٧-٩٠.

الهذال، عويد سلطان المشعان (٢٠٠٨). **علم النفس الصناعي والتنظيمي**، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٦). **استراتيجية التنمية المستدامة " رؤية مصر ٢٠٣٠"**، جمهورية مصر العربية.

ويستهيد، بول؛ رايت، مايك (٢٠١٧). **ريادة الأعمال**، ترجمة: رشاد صلاح الدخاخنى، مؤسسة هنداوي، متاح على: https://www.hindawi.org.

يوسف، زينب صلاح محمود (٢٠٢٢). دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة وعلاقته بمهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، **مجلة بحوث التربية النوعية**، جامعة المنصورة - كلية التربية النوعية، ع (٦٥)، يناير، ٨٧٩-٩٨١.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Akpochafo , G. O. & Alika , I. H. (2018).Perceived Impact of Entrepreneurship Education on Career Development among Undergraduate in South-South Universities in Nigeria' Implication for Counseling. **Journal of Education and Learning**, 7 (3), 102-108.

Amos, A. O.; Oluseye، O. O. & Bosede، A. A. (2015).Influence of Contextual Factors on Entrepreneurial Intention of University Students, The Nigerian Experience**. Journal of South African Business Research**.

Arkin , N.& Cojocaru, S.(2020). Future Orientation of dropout youth in the context of future studies and education, Social Research Reports, Vol. 12, Issue 1, pp. 9-21.

Baker, R.; Islam, A, & Lee, J, (2015). Entrepreneurship education: Experiences in selected countries. **International Education Studies**, **Published by Canadian Center of Science and Education**, 8 (1),88-99.

Barnett, M. (2014). **Future orientation and Health Among Older Adults: The importance of Hope**. Educational Gerontology, 40, 745-755.

Belwal, Rakish ;Al Balushi, Hanan ,& Belwal, Shweta,. (2015). "Students' perception of entrepreneurship and enterprise education in Oman", **Education Training**, Vol. 57 Issue: 8/9, https://doi.org/10.1108/ET-12-2014-0149.

Burdus ,E. (2010). **Fundamentals of entrepreneurship**, **Review of International Comparative Management** , Vol. I l , Issu. I , 33-42.

Chaudhary, R. (2017), **Demographic factors، personality and entrepreneurial inclination**, **A study among Indian university students**, **Education Training**, 59 (2), 171-187.

Cornell University , INSEAD, WIPO, **Global Innovation Index 2019**.

Costin , Y.; O'Brien. M. p.& Slattery , D. M.(2018). **Using Simulation to develop entrepreneurial skills and mind-set**, **an exploratory case study**, 136-145.

Costin. Y.; O'Brien , M. P. & Slattery, D. M. (2018). **Using simulation to develop entrepreneurial skills and mind-set**, **an exploratory case study**, 136-145.

Daft, R. (2010). **New Era of Management. (South Western**, **Cen gage Ed). the Learning Australia**, 9.

Deba A.; Deba A.; Mallanti, A.; Habibu, A. (2014): Enhancing Entrepreneurial Skills of Undergraduate Science, Vocational and Technical Education Students. **Journal of Technical Education and Training (JTET)**, 6(21): 138-155.

Eton, M.; Mwirumubi, R. & Edaku, C. (2017). Challenges Faced by Development Partners in Supporting the Growth and Development of Commercial Enterprises in Lira District, Northern Uganda. **Journal of Education and Practice**, 8 (11), 88-94.

Felaco, C. & Parola, A.(2022). **Subjective Well-Being and Future Orientation of NEETs: Evidence from the Italian Sample of the**

European Social Survey. Social Sciences, 11: 482. https://doi.org/10.3390/socsci11100482.

Gelard, P. & Saleh, K. E. (2011). Impact of some contextual factors on entrepreneurial intention of university students**. African Journal of Business Management**, 5 (26),10707-10711.

Glick. D. M; Millstein, D. J. & Orsillo, S. M. (2014). A preliminary Investigation of the role of psychological inflexibility in academic procrastination. **Journal of Contextual**, 3 (2)، 81-88.

Guo, l.; Mao, J.; Huang, Q. & Zhang, G. (2022). Polishing followers' future work selves! The critical roles of leader future orientation and vision communication, **Journal of Vocational Behavior**, 137, 103746.

Guo,l.; Mao,J. ; Huang, Q.& Zhang, G.(2022). Polishing followers' future work selves! The critical roles of leader future orientation and vision communication, **Journal of Vocational Behavior**, 137 , 103746.

Harvath , Suzsanna & Erzebet, Novaky.(2016) Development of Future Orientation Model in Emerging Adulthood in Hungary. **Social Change Review** 14 (2), 69-95.

Hatt, Lucy. (2018). "Threshold concepts in entrepreneurship - the entrepreneurs, perspective" **, Education Training**, Vol. 60 Issue: 2, https://doi.org/l0.

Henrie, A.(2010). Religiousness. **future time perspective**, **and death Anxiety - among adults**. The Doctor Degree Dissertation.

Hill, E. S. (2011) The Impact of entrepreneurship education- an exploratory study of MBA graduates in Ireland. Thesis for degree of master of business studies. **University of Limerick**.

Homida, M.; & Kacem، O. (2017). **L'intention Entrepreneurial Chez Les étudiants Universities Diplomas**، El-Bahith Review، Vol. 12, 147-159. http://www.researchgate.net/publication/259779468

Johnson, S. L.; Pas, E. & Bradshaw, C. P. (2016). Understanding the - association between school climate and future orientation. **Journal of youth and adolescence** , 45 (8), 1575-1586.

Kankia, J.; Nigeria, K.(2015): **Enhancing Entrepreneurship In Technical and Vocational Education at Tertiary Education Level to Meet the Challenges of the Globalization In Nigeria Malaysia -Kuala Lumpur**, E-Proceeding of the 3rd Global Summit on Education GSE, 9-10 March,777-785.

Karali, S. (2013) **The impact of entrepreneurship education programs on entrepreneurial intentions: an application of the theory of planned behavior**, **Unpublished master's Dissertation**, Erasmus School of economics, Erasmus University of Rotterdam.

Keat, O; Selvarajah, C. & Meyer, D. (2011). Inclination towards entrepreneurship among university students: an empirical study of university students, **International Journal of Business Social Science**,2 (4), 206-220.

Kibry, D. A. & Ibrahim, N. (2011). Entrepreneurship Education & The Creation of An Enterprise Culture: Provisional Results from An Experiment in Egypt, **International Entrepreneurship and Management Journal**, 7. P. 236.

Nabi , G.; Walmsley, A.; Linan, F.; Akhtar, I. & Neame , C.(2018), **Does entrepreneurship education in the first yearof higher education develop entrepreneurial intentions?** The role of learning and inspiration، Studies in Higher Education، 43 (3)، 452-467.

Nian, T. Y.; Bakar, R. & Islam، M. A. (2014). Students' perception on entrepreneurship educations The case of University Malaysia Perlis. **International Education Studies**, 7 (10), 4-49.

Petrakis, P. & Katasiti, M. (2014) Risk, Future Orientation and Entrepreneurship, Conference: Creativity and Innovation in an International Context, **International Network of Business and Management Journals** (INBAM) At: Valencia, Spain.

Pihic , Z.; Asimiran, S. & Bagheri ,A. (2014) Entrepreneurial leadership practices and school innovativeness. **South African Journal of Education**, 34 (1), 1-11.

Praskova, A. & Johnston, L. (2021). The role of orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. **Journal of Career Assessment**, 29(3), 463-485. https://d0i.org/l0.1177/1069072720980174.

Prihadi , K. ; Cheow ، D. Z.; Yong, J. H. & Sundrasagran, M. (2018). Improving Resilience and Self-Esteem among University Students with Entrepreneurship Simulation Board Game International **Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)**, 7 (1), 48-56.

Ruskovaara, E. & Pihkala, T. (2013) **Teachers Implementing Entrepreneurship Education: Classroom Practices. Education Training**, 55 (2)204-216.

Salau, E. S.; Adua،M. M; Maimako, M. B. & Alanji, J. (2017)، Entrepreneurship skills of small and medium scale poultry fanners in Central Agricultural Zone of Nasarawa State Nigeria. **Journal of Agricultural Extension**, 21 (3), 126-135.

Saleh, H. A. (2014). The Perceptions of the Lebanese Students of Choosing their Career in Entrepreneurship. **Jordan Journal of Business Administration**. 10 (2), 333-364.

Scott-Kemmis, D.; Griffin, T. & Fowler, C. (2017). **VET and Entrepreneurship**, Research National Centre for Vocational Education Research (NCVER).

Seginer, R. (2019). **Adolescent Future Orientation: Does Culture Matter?. Online Readings in Psychology and Culture**, 6 (1) https://doi.org/10.9707/2307-0919.1056.

Thelken, H. & Jong, G. (2020) The impact of values and future orientation on intention formation within sustainable entrepreneurship,

Journal of Cleaner Production، 266, 122052. https://doi.org/10.1016/j,jclepro.

UNESCO (2017**): UNESCO Moving the 2030 Agenda for Sustainable Development**, France, Paris.

UNITED NATION (2015). **TRANSFORMING OUR WORLD: THE 2030 AGENDA FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT**.

Vegard, Johasen.(2012). **Entrepreneurship Education and Pupils**, **Attitudes towards Entrepreneurs in Entrepreneurship-Born** , Made and Educated.

Walker, T. M.; Robertson, E.L ; Frick, p. J.; Ray, J. V, ; Thornton, L.C. ; Myers, T, D & Cauffman , E,.(2022). Relationships among callous-unemotional traits, future orientation، optimism, and self-esteem in justice-involved adolescents، **Journal of Child and family Studies**، 29 (9), 2434-2442.

Waters، L. (2016). Expressions of hope and future orientation among court involved African American young adults with histories of adverse childhood experiences: **A grounded theory approach. The Doctor Degree Dissertation** , Wheaton College.

Zimbardo, P & Boyd ,J. (2008) putting time in perspective: A valid, reliable individual differences metric. **Journal of Personality and Social Psychology**, 77, 1271-1288.