

الخصائصُ السَّيكُومِثَرِيَّةُ لمقياسِ مهاراتِ ريادةِ الأعمالِ لدى طُلَّابِ مرحلةٍ ما بعدَ التعليمِ الأساسيِّ من وجهةِ نظرِ أخصائيِّ التوجيهِ المهنيِّ

إعداد

د / حسين سالم محمد باعلوي

أ.د/ وليد السيد أحمد خليفة

دكتوراه في علم النفس التربوي

أستاذ التربية الخاصة جامعة الطائف الاسبق

معهد البحوث والدراسات العربية جامعة الدول العربية

ورئيس قسم علم النفس التعليمي والاحصاء التربوي

كلية التربية بالدقهلية (تفهننا الاشراف) - جامعة الأزهر

الشريف

٢٠٢٥ / ١٤٤٦ هـ

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب مرحلة ما بعد التعليم الأساسي من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني

وليد السيد أحمد خليفة^١، حسين سالم محمد باعلوي^٢

^١ قسم علم النفس التعليمي، كلية التربية بنين، تفهنا الأشراف، جامعة الأزهر.

^٢ دكتوراه في علم النفس التربوي، معهد البحوث والدراسات العربية جامعة الدول العربية

* البريد الإلكتروني للباحث الرئيس khalifawaleed@yahoo.com

مستخلص:

هدفت الدراسة إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان، وتم استخدام المنهج الوصفي، وضمت العينة (٣٤) من أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان، وتم إعداد مقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني (إعداد الباحثان)، وتم أخذ آراء الخبراء الذين تراوحت ما بين (٨٣.٣ - ١٠٠٪)، كما تراوحت قيمة Lawshe (CVR) ما بين (٠.٦٦٧ - ١.٠٠٠)، وتم استخدام الاتساق الداخلي، حيث تبين أن جميع معاملات ارتباط عبارات المقياس موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وصدق المحك الخارجي، فبلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٨٢) دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، كما تم التحقق من صدق المقارنة الطرفية حيث تبين أن الفرق بين الميزانين القوى والضعيف دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) وفي اتجاه مستوى الميزان القوى، وبالنسبة للثبات تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس المستخدم والدرجة الكلية ما بين (٠,٧٦، ٠,٨٦)، كما تم حساب الثبات مرة أخرى بطريقة إعادة التطبيق فتراوح معامل ارتباط بيرسون ما بين (٠,٨٥، ٠,٩١) وهو دال عند مستوى (٠,٠١)، وأن هذه القيم مقبولة؛ مما يدعو إلى الثقة في نتائج المقياس.

الكلمات المفتاحية: الخصائص السيكومترية، ريادة الأعمال، طلاب ما بعد التعليم الأساسي - أخصائيي التوجيه المهني.

Psychometric Properties of the Entrepreneurship Skills Scale Among Post-Basic Education Students from the Perspective of Career Guidance Specialists

Walid El-Sayed Ahmed Khalifa¹, *Hussein Salem Mohammed Baalawi²

¹Educational Psychology and Statistics Department, Faculty of Education for Boys, Tafhna Al-Ashraf, Al-Azhar University.

²Ph.D. in Educational Psychology, Arab Research and Studies Institute, League of Arab States.

*Corresponding Author: khalifawaleed@yahoo.com

Abstract

This study aimed to verify the psychometric properties of the entrepreneurship skills scale for post-basic education students from the perspective of career guidance specialists in the Sultanate of Oman. The descriptive methodology was employed, with a sample comprising 34 career guidance specialists in the Sultanate of Oman. The entrepreneurship skills scale for post-basic education students from the perspective of career guidance specialists was developed. Expert opinions were solicited, ranging between (83.3% -100%), while the Lawshe Content Validity Ratio (CVR) values ranged between (0.667-1.00). Internal consistency was utilized, revealing that all correlation coefficients of the scale items were positive and statistically significant at the 0.01 level. External criterion validity was established, with the correlation coefficient value reaching 0.82, statistically significant at the 0.01 level. Extreme group comparison validity was also verified, demonstrating that the difference between strong and weak discriminant groups was statistically significant at the 0.01 level, favoring the strong discriminant level. Regarding reliability, Cronbach's alpha coefficient values for the scale dimensions and total score ranged between (0.76-0.86). Reliability was recalculated using the test-retest method, with Pearson correlation coefficients ranging between (0.85-0.91), significant at the 0.01 level. These values are deemed acceptable, thereby instilling confidence in the scale's results.

Keywords: Psychometric properties, entrepreneurship, post-basic education students, career guidance specialists.

مقدمة:

تُعد ريادة الأعمال "Entrepreneurship" إحدى المكونات والأعمدة الرئيسة في التنمية والتطوير، والتوظيف، والرفاهية المجتمعية، وهي عملية إنشاء مشروع جديد يركز على عناصر الريادة، والإبداع، وإدارته وتطويره، مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطر المرتبطة به؛ إذ إنَّ المشروع الرائد يكون غالبًا ذا فكرة مُبتكرة غير تقليدية؛ لذا فهو ينطوي على قليل من المغامرة والمجازفة وهو عامل مهم من عوامل الإنتاج التي تدعم قوة المعرفة والتكنولوجيا، ويتم تدعيمه من خلال المؤسسات الحكومية والخاصة التي تسعى جاهدة إلى تعليم مهارات ريادة الأعمال كمدخل لدعم الصناعات الصغيرة في المجتمع المحلي، ومن ثم الاستفادة منه في توفير كافة المُتطلبات البشرية والمادية والتشريعية، والاسهام الفعلي في تحقيق التنمية الاقتصادية للدولة، فضلًا عن توفير فرص متنوعة لهم للالتحاق بسوق العمل في بناء المستقبل من خلال تنمية الاقتصاد وازدهاره.

وقد أدت العديد من الظواهر والتغيرات العالمية إلى تغيرات وتحولات في طبيعة ومتطلبات سوق العمل، دفعت بدورها إلى إيجاد فرص جديدة للعمل، حيث يعتبر ميدان العمل من أهم الميادين التي يسعى الفرد فيها لتحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق، لما للعمل من دور مهم وتأثير واضح على حياة الفرد ومكانته.

ومن ثم يشكل تعليم مهارات ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية أساسًا قويًا لإعداد رواد أعمال قادرين على التفوق والنجاح، فريادة الأعمال تقوم بدور محوري في تشكيل شخصية وهوية الريادي، مما يعزز من فرص نجاح ما يقوم به، وهذا ما تؤكد الأدبيات الحديثة، ولقد وضعت معظم الدول المتقدمة في العالم خططًا تنفيذية متلاحقة لتعزيز الفكر الريادي في مجتمعاتها الأكاديمية وغير الأكاديمية.

ومن ثم فقد أصبح تعليم مهارات ريادة الأعمال في المدارس محور رئيس لاستراتيجيات التعليم والتنمية الاقتصادية في كثير من دول العالم؛ حيث يتم توفير الموارد المادية والبشرية المناسبة لزيادة مهارات ريادة الأعمال في المدارس، فضلًا عن وجود مناهج دراسية مثل الرياضيات والعلوم والدراسات الاجتماعية والتكنولوجيا تتضمن موضوعات وأنشطة يمكن تحويلها إلى مشروعات ريادية، ووجود مناهج متخصصة في ريادة الأعمال، ولا بد من تدريب الإدارة المدرسية والمعلمين والأخصائيين عليها بصورة مستمرة لتحقيق أهدافها في تطوير العملية التعليمية، وتمكينهم من تغيير أفكار الطلبة وتصوراتهم وتطلعاتهم نحو التوظيف الحكومي الذي تقل فرصه بصورة متنامية والاعتماد على أنفسهم، والاتجاه نحو اقتصاديات السوق الذي يركز على المشروعات الصغيرة وحاضنات الأعمال.

ولذا هناك أهمية تدعو إلى ربط التعليم باحتياجات سوق العمل، ويعد هذا الأمر من العقبات الأساسية في تحقيق أهداف التوجهات العربية في تطوير هذا التعليم، والمشكلة الكبرى في هذا الأمر أن المناهج التعليمية في الدول العربية تركز بالدرجة الأولى على توجيه الطالب إلى التعليم الجامعي، مما أدى إلى تراجع الطلب على التعليم الفني والمهني، الأمر الذي أدى إلى وجود حالة من عدم التوافق بين هذا التعليم واحتياجات سوق العمل المتغيرة.

ويشير عزام محمد ووجيهة العاني (٢٠٢٠، ٦٤) إلى أن مهارات ريادة الأعمال تعد أحد المداخل المهمة التي تُساهم في تطوير النظم التعليمية بما يلبي متطلبات مجتمع المعرفة؛ من خلال إعداد أجيال قادرة على الابتكار، والإبداع في مختلف المجالات، ومن ثم توليد المعرفة، ونشرها، وتوظيفها؛ بما يحقق النمو، والتطور في مختلف مجالات الحياة.

ومن ثم تأتي هذه الدراسة في إطار التوجه الجديد لدى وزارة التربية والتعليم نحو تطوير دور أخصائيي التوجيه المهني في مدارس سلطنة عمان من وجهة نظرهم، ومن ثم نشر ثقافة مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب التعليم ما بعد الأساسي بالسلطنة، ولقياس مهارات ريادة الأعمال لدى الطلاب فإن هذا يستلزم التعرف على الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

مشكلة الدراسة:

في ظل اتساع التعليم وتنوع مؤسساته وفرص التأهيل فيها، وتزايد الطلب الاجتماعي على تلك المؤسسات، وتزايد أعداد الطلاب فيها نتيجة لذلك، وتنوع الاستعدادات والقدرات بين هؤلاء الطلاب، يزداد الإحساس بالحاجة الماسة إلى إيجاد الكوادر البشرية المؤهلة في المدارس، القادرة على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب التعليم ما بعد الأساسي على أسس علمية سليمة، وتذليل الصعوبات التي قد تواجهها، وفي هذا الإطار؛ قامت وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان بدور إيجابي في إعداد الكوادر المؤهلة في مدارسها في مختلف المراحل التعليمية، من أجل تحقيق الانسجام بين مخرجاتها وسوق العمل.

وهناك اعتراف متزايد بين الحكومات والمنظمات الدولية الثنائية والمتعددة الأطراف بأنه مع ندرة الوظائف، تصبح مهارات ريادة الأعمال بين الشباب استراتيجية مهمة لدمج الشباب في أسواق العمل وبالتالي معالجة تحديات

البطالة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٩)، بسبب الموارد المحدودة وتجارب الحياة والعمل، يواجه الشباب حواجز أكثر من الفئات العمرية الأكبر سنًا (Schoof, 2006).

وعلى الرغم من أهمية مهارات ريادة الأعمال التي أكدت عليها نتائج العديد من الدراسات والبحوث كدراسة كل من هدى سعد الدين (٢٠٠٧)، فالح حسن (٢٠٠٩)، رأفت الجديبي (٢٠١٠) التي اتفقت على أن هذه المهارات باتت أمرًا ضروريًا كونها تُسهم في تنمية ميول الأفراد الأكاديمية وتجعل الفرد قادرًا على إدارة التفاعل الصحيح بينه وبين الآخرين وبينه وبين البيئة والمجتمع، بالإضافة إلى أنها تشجع على الارتقاء بمستوى المهارة من أجل فتح آفاق جديدة للعمل وإدارة الحياة والتكيف مع الذات والتعايش مع المتغيرات الحادثة ومتطلبات الحياة، كما تجعله قادرًا على حل المشكلات الحياتية وممارسة عمليات التفكير المتنوعة.

ونظرًا لأهمية قياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، وعدم وجود مقياس -في حدود اطلاع الباحثان- لقياسها لدى تلك الفئة من الطلاب؛ فإن ذلك يقتضي ضرورة بناء أداة تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة لقياسها؛ بغرض توفير أداة سيكومترية تتناسب مع طبيعة عينة الدراسة أو مع عينات أخرى تتوفر فيهم نفس خصائص العينة الحالية، وتحدد مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

- ما مؤشرات الاتساق الداخلي لمقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان؟
- ما مؤشرات الصدق لمقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان؟
- ما مؤشرات الثبات لمقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الهدفين التاليين:

١. إعداد مقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

٢. التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

أهمية الدراسة:

يمكن إيجاز أهمية الدراسة على المستويين النظري والتطبيقي، كما يلي:

أ- الأهمية النظرية:

تتمثل أهمية الدراسة النظرية في النقاط التالية:

١. لقاء الضوء على أهمية متغير مهارات ريادة الأعمال كأحد أهم المتطلبات المستقبلية لنمو الدول وتقدمها والتي تساعد على تحقيق أقصى قدر من الكفاءة في العمل وتحقيق الأهداف التي تم وضعها في ظل تحديات العصر.

٢. إبراز أهمية ثقافة مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

٣. قلة الدراسات العربية - في حدود اطلاع الباحثان - التي تناولت الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

ب- الأهمية التطبيقية:

تتمثل أهمية الدراسة التطبيقية في النقاط التالية:

١. تُسهّم الدراسة في إعداد مقياس موضوعي (مهارات ريادة الأعمال) يتناسب مع خصائص الطلاب في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي.

٢. التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب مرحلة التعليم ما بعد الأساسي، مثل: الصدق والثبات والاتساق الداخلي لمقياس.

٣. توجيه نظر واهتمام أخصائيي التوجيه المهني والقائمين على رعاية الطلاب في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي لما قد تسفر عنه نتيجة الدراسة حول كيفية التعامل الأمثل مع تلك الفئة من الطلاب ونشر ثقافة مهارات ريادة الأعمال لديهم.

المفاهيم الإجرائية للدراسة:

يمكن تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة الحالية فيما يلي:

الخصائص السيكومترية Psychometric Properties

يتبنى الباحثان مفهوم الخصائص السيكومترية لـ (Bhandari et al., 2024, 100284) والذي عرفها بأنها: دلائل أو مؤشرات إحصائية عن مدى جودة المقياس ومفرداته، إذ توجد خصائص سيكومترية للمفردات هي: تمييز المفردة واتساقها الداخلي، وتوجد خصائص سيكومترية للمقياس هي: صدقه وثباته وحساسيته وشكل التوزيع التكرار للدرجات.

مهارات ريادة الأعمال: Entrepreneurship skills

تعرف منظمة العمل الدولية مهارات ريادة الأعمال بأنها: أسلوب تعليمي يزيد من إحساس الفرد بالاحترام الذاتي، والثقة بالنفس، عن طريق التشجيع، والرعاية، والاهتمام، وتنمية المواهب، والابتكار لدى الفرد، وبناء المهارات، والقيم، التي تساعد المتعلمين في زيادة توقعاتهم عن الفرص المتاحة لهم فيما بعد التعليم، وتركز طرائق التعلم على استخدام الأنشطة الشخصية، والسلوكية، والتحفيزية، والتخطيط لمسيرة الحياة. International (Labor Organization , 2009, 32).

ويعرفها الباحثان إجرائيًا بأنها: قدرة الطالب على تحويل الأفكار إلى واقع وممارسات؛ علاوة على قدرتهم على الإبداع والابتكار وحساب المخاطر، والتخطيط للمشروعات وإدارتها، لتحقيق الأهداف المنشودة، ودعم أنفسهم ومجتمعهم، بما يؤدي لتوعية إدارة المدرسة بعمليهم، وتعزيز قدرتهم على اغتنام الفرص.

محددات الدراسة:

- ❖ **المحددات الموضوعية:** الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان.
- ❖ **المحددات المنهجية:** تحددت في استخدام المنهج الوصفي للتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان.
- ❖ **المحددات البشرية:** تم تطبيق مقياس مدى تأثير خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب

التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني والبالغ عددهم (٣٤) أخصائياً وأخصائية.

- ❖ **المحددات المكانية:** تحددت في اختيار مدارس ما بعد التعليم الأساسي بمحافظة ظفار سلطنة عمان.
- ❖ **المحددات الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في الفترة من ٢٢ / ١٠ / ٢٠٢٤ إلى ١٢ / ١١ / ٢٠٢٤ للعام الدراسي ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ م.

المفاهيم النظرية ودراسات سابقة:

مهارات ريادة الأعمال

يعد مدخل مهارات ريادة الأعمال من المداخل المهمة، والأساسية في تعزيز السلوك الريادي؛ إذ أن توفير البرامج التعليمية، والتدريبية، في المؤسسات التعليمية، والمعاهد، والمراكز التدريبية، الموجهة نحو إكساب المتعلمين والمتدربين خصائص السلوك الريادي أصبح ضرورة لازمة، وتزداد فاعليتها كلما تم تقديم برامج مهارات ريادة الأعمال بمرحلة مبكرة، وخاصة وأن مهارات الريادة قابلة للتعليم والاكتساب.

١ - مفهوم مهارات ريادة الأعمال

وقد تعددت التعريفات الخاصة مفهوم مهارات ريادة الأعمال ويمكن التعرض لأهما فيما يلي:

يعرف (Gamede and Uleanya (2017, 2) مهارات ريادة الأعمال بأنها: تدخل هادف من قبل المدارس في حياة الطلبة للتأثير على سماتهم وخصائصهم ومهاراتهم الريادية لتمكينهم من الاندماج في عالم العمل والمشاريع التجارية.

وهي قدرة الطلبة على تحويل الأفكار إلى أفعال وممارسات من خلال المبادرة بإنشاء وتخطيط وإدارة المشروعات القائمة على الإبداع والابتكار وحساب المخاطر وتنظيم الموارد اللازمة لها للإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (محمود مسيل وآخرون، ٢٠١٦، ١٢٤).

ويرى عزام محمد، وجيهة العاني (٢٠٢٠، ٥٤) أن مهارات ريادة الأعمال: هي عبارة عن التعليم الذي يمكن الطلاب من اكتساب مهارات التفكير الإبداعي، والابتكار، وحل المشكلات؛ من خلال توفير البيئة التي تساعد على التشجيع والرعاية، والاهتمام، وتنمية المواهب، والابتكار لدى الفرد؛ وبما يؤهلهم لاكتساب المهارات والاتجاهات اللازمة لسوق العمل التنافسي على المستويين القومي والدولي.

كما تشير رشا راغب وآخرون (٢٠٢٣، ٢٣) إلى مهارات ريادة الأعمال على أنها عملية ديناميكية تعتمد على قيام الشباب الجامعي بأنشطة فريدة لتلبية احتياجات الأعمال من خلال اكتشاف الفرص، واستغلالها بعقلية استباقية وتبني المخاطرة المحسوبة لتحقيق الأرباح من خلال اكتسابه للمجموعة من مهارات الريادة التي تحقق الإبداع والنمو الاقتصادي.

كما عرّف (Kakouris et al. (2024, 6) مهارات ريادة الأعمال بأنها: القدرة والرغبة في تطوير وتنظيم إدارة مشاريع تجارية مع تحمل المخاطر من أجل تحقيق الربح.

ويرى الباحثان أنه على الرغم من صعوبة الاتفاق على تعريف محدد لمفهوم مهارات ريادة الأعمال فإنها "عملية لصناعة شيء مختلف، وذو قيمة؛ من خلال التخطيط الجيد، وتحويل الخطط إلى حيز التنفيذ والتقييم، وإنفاق الوقت والجهد، وتحمل المخاطر المالية والنفسية، والاجتماعية، وبالمقابل تلقي المكافأة، والعوائد المالية، والرضا الشخصي".

وبناءً على ذلك تعرف مهارات ريادة الأعمال إجرائيًا في هذه الدراسة بأنها: القدرة على تطوير، وتنظيم، وإدارة مشروع، مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطر التي قد تحدث، وتمكين الأفراد من تحويل الأفكار الإبداعية إلى أعمال ومشروعات صناعية وخدمات ريادية، ويوجدون من خلالها فرصًا مستقبلية في مجال المهن والأعمال.

٢- خصائص ريادة الأعمال:

يشير كل من (مجدي مبارك، ٢٠١١، ٤٦؛ European Commission, 2016) إلى أن الخصائص التي تتميز بها مهارات ريادة الأعمال تتمثل في أنه:

- يساعد في تغيير نمط التفكير التقليدي لدى الطلبة ليكون أكثر انفتاحًا وابتكارًا ومتجددًا؛ من خلال استخدام استراتيجيات تعليمية قائمة على حل المشكلات، والعصف الذهني، والتفكير الناقد، والتفكير الإبداعي.
- يساهم في بناء اتجاهات إيجابية لدى الطلبة نحو ريادة الأعمال والعمل الحر.
- يثير لدى الطلبة الدافعية نحو الإنجاز، وتحمل المخاطر.
- يساهم في تطوير وتعديل السمات الشخصية لدى الطلبة، وتوجيهها نحو الشخصية الريادية التي تتميز بالإبداع، والابتكار، والقدرة على التحمل والثقة بالنفس.

- يُسهم في اكساب المتعلمين مهارات القيادة القائمة على سلوك المبادأة، والمخاطرة، وروح العمل الجماعي، والاستقلالية.
 - يعمل على زيادة وعي الطلبة بقدراتهم الذاتية، وتمكينهم في توظيفها بشكل ريادي يجعلهم أكثر استعدادًا لمهنة المستقبل.
 - يُسهم وبشكل فعال في تعزيز التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، في المجتمع كونه يوجه الأفراد نحو التجديد في جميع المجالات التي سيعملون بها في المستقبل.
- وأوضح (Gaddefors and Anderson 2017) أن من أهم ما يميز خصائص مهارات ريادة الأعمال هو مهارات التواصل، والاتصال، والعلاقات مع الآخرين، وبشكل إيجابي بدءًا من المحيط المدرسي وانتهاءً ببيئة العمل، وبالتالي صنع مجموعة من التغييرات الجوهرية في النقلة النوعية لتمكين الطلبة من اختيار مهنتهم بأسلوب علمي متحضر وعناية فائقة والإبداع فيها.

٣- نظريات تعليم ريادة الأعمال:

تشير نظريات الشخصية إلى أن هناك العديد من الصفات التي يتميز بها الرياديين عن غيرهم من الأفراد العاديين، وأن مجموع الخبرات، والمهارات، التي يكتسبها الفرد؛ تعد عاملاً مهماً في تنمية الشخصية الريادية الطموحة، فلكل الخبرات التي يكتسبها من خلال المدرسة أو مراكز التدريب أو البيئة التي يعمل بها، كل هذه العوامل تعمل على صقل مهارات الشخصية، ومن أبرز النظريات التي تناولت التعليم للريادة هي:

• نظرية سمات الشخصية:

ترجع هذه النظرية إلى (McClelland 1961) الذي يرى أن الشخصية الإنسانية تتحدد بمجموعتين أساسيتين من العوامل هما: العوامل الوراثية، والعوامل المكتسبة؛ فالعوامل الوراثية تنتقل من جيل لآخر؛ أي من جيل الآباء إلى الأبناء، وتتمثل في الصفات الوراثية كالذكاء والإدراك، والقدرة على التذكر، فالرياديون يرثون الصفات الريادية عن طريق الجينات الوراثية، كالمغامرة، والمخاطرة، والمسؤولية، والاستقلالية، وهذه ترتبط بنظرية سمات الشخصية.

أما بالنسبة للعوامل المكتسبة، فإنها تفسر سلوك الإنسان على أنه يتأثر بالبيئة التي يعيش فيها، وعن طريق عملية التنشئة الاجتماعية، بدءًا من الأسرة ثم المجتمع والمدرسة، فالمجتمعات التي لديها رغبة عالية بالإنجاز والابتكار والمخاطرة، سوف ينعكس على الأفراد الذين يعيشون فيها، إذ تؤمن هذه النظرية بفاعلية البيئة

التي يعيش فيها الفرد، والتي تعمل على صقل الشخصية، فالسلوك الريادي يمكن تطويره من خلال الخبرة، والتجربة، والممارسة، والعمل الجاد.

وهنا لابد من الإشارة إلى سمات وخصائص الرياديين، والعلاقة الوثيقة بين الخصائص الشخصية والريادية، إذ أشار مجدي مبارك (٢٠١١) إلى أن هناك ثلاث صفات شخصية تميز الرياديين عن غيرهم، وأن هذه الصفات تلعب دورًا كبيرًا في التنبؤ بنجاح الرياديين وهي:

- الحاجة إلى الإنجاز.

- القدرة على سيطرة الذات وإدارتها.

- الاستعداد لتحمل المخاطر.

• النظرية السلوكية (مفهوم الذات):

ترجع هذه النظرية إلى (Super)، حيث تشير هذه النظرية إلى أهمية دور الفرد في اكتشاف ذاته، وأنه متميز عن غيره من الآخرين، كما أن عليه أن يدرك التشابه، والاختلاف بينه وبين الآخرين، فالفرد لديه القدرة على اختبار نفسه بعدة طرق مهنية، وأكاديمية، ليكتشف أين يكمن تميزه عن الآخرين؟ إذ أن نظرية مفهوم الذات تساعد الفرد في تحديد هويته، وتطوير صورة عن نفسه، إذ أن هذه الملاحظات سوف تساعد في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم، والعمل، طالما أنها منسجمة مع مفهوم الذات، إذ أنه كلما كان الفرد ملماً ومتقبلاً لذاته؛ كلما ساعده ذلك ليكون رياديًا في العالم الأكاديمي، والعمل، وأكثر وعيًا ونضجًا في اتخاذ القرارات المهنية غير المألوفة كالريادية والإبداعية (Dobson et al., 2017, 59).

وخلاصة هذه النظرية تشير إلى أن سلوك رائد الأعمال لا يقتصر على السمات الشخصية؛ ولكنه يرتبط بأداء الوظائف الإدارية بشكل فعال، لما يمتلك من مهارات عليا تتميز بالتفاعلية والتكاملية.

• نظرية البيئة الأسرية والاجتماعية:

تشير هذه النظرية إلى أهمية البيئة التي يعيش فيها الفرد، والتي تسمح له بالمغامرة والتحدي، وأن تجعل من الفرد مدركًا لنفسه بأنه فرد قوي يتصف بخصائص اجتماعية تميزه عن الآخرين، كما تشير هذه النظرية إلى أن خصائص رند الأعمال تتأثر بالبيئة الاجتماعية، والخلفية الأسرية، وما تحويه البيئة من عوامل داخلية وخارجية جاذبة ودافعة، تعمل على تفعيل الحراك الاجتماعي والاستثمار في السوق من خلال تأثير الأسرة

وخبرتها في سوق العمل (Tarling et al., 2016, 738).

• النظرية المعاصرة:

لقد ركزت هذه النظرية على أهمية العلم والتكنولوجيا، والتي تساعد الفرد في الإحساس بالفرص واستغلال الفرص المتاحة، والقدرة على حساب المخاطر الممكن حدوثها، ثم اتخاذ القرار المناسب بشأنها؛ كما وتشير هذه النظرية إلى أن الشخص الريادي يتميز عن غيره في أن لديه الشغف إلى توظيف استراتيجيات ريادية تتميز بديمومة التنافسية والمجازفة؛ بما يؤدي إلى الاستفادة من الموارد بأسلوب إبداعي، واستغلال الفرص الريادية، والقدرة على تحدي المخاطر (Potinkara et al., 2013, 11).

وبناءً على النظريات السابقة يرى الباحثان أن التعليم الريادي بمختلف نظرياته، يتميز بمميزات عديدة تهدف جميعها إلى إكساب الفرد بمراحل عمره المختلفة العديد من السمات الريادية، مثل: المبادرة، والمخاطرة، والسيطرة الجوهرية الداخلية والاستقلالية.

٤- استراتيجيات ريادة الأعمال:

هناك مجموعة من استراتيجيات مهارات ريادة الأعمال التي يمكن من خلالها تطوير النظم التعليمية في ضوء مجتمع المعرفة، والتي ذكرتها رشا راغب وآخرون (٢٠٢٣، ٢٦) والمتمثلة فيما يأتي:

- **استراتيجية التعليم التوقعي:** تسعى لإعداد المتعلم القادر على التحسب للتغيرات المتوقعة والمحتملة والاستعداد القبلي لها، والتعامل بفاعلية مع أحداثها، بل السعي لإحداثها.
- **استراتيجية التعليم الديمقراطي:** تعد المتعلم للتعامل مع الآخرين، وقبولهم، والتعاون معهم في إطار من حرصه على الاختلاف عنهم وليس معهم، بما يدعم ثقافة الاختلاف والتباين.
- **استراتيجية التعليم العلمي الناقد:** تنمي في المتعلم رفض أي حتمية، أو التسليم بالحقائق أو الاستسلام للمعرفة السائدة، أو العمل بموجبها، قبل التحقق من صحتها، وتمحيصها، واختبارها.
- **استراتيجية التعليم الإبداعي:** تكسب المتعلم مهارات التفكير الإبداعي الخلاق، ويدربه على أصول الإنتاج المعرفي والإبداع التكنولوجي، الذي ينطلق من مفهوم الإبداع، ويؤكد على أن الإبداع هو اكتشاف علاقات جديدة من أجل تغيير الواقع.
- **استراتيجية التعليم المستمر والذاتي:** تدعم لدى المتعلم مبدأ مواصلة التعلم مدى الحياة، وتكسبه مهارات التعلم المستقل والذاتي، وتسعى إلى تعظيم وتكريس مفهوم التعلم الذاتي بدلاً من التعليم.

- استراتيجية التعليم المواكب للتغيرات المعرفية: تُسهم في إحداثها ويواكب تطورها، فلا معنى لتعليم لا يواكب التغيرات المعرفية، كذلك فإن أي مجتمع لا يتفاعل مع التغيرات المعرفية، ولا يُسهم في إحداثها وتطورها، هو مجتمع يعيش متفضلاً على الآخرين، مجتمع تابع، عاجز عن المنافسة والتطور.
 - استراتيجية التعليم للمعرفة: تساعد الأفراد على اكتساب أدوات الفهم، واستعمال المعرفة الجديدة وإيجاد الطرق الصحيحة للتعلم بفعالية.
 - استراتيجية التعليم التكنولوجي: تعمل على توسيع نطاق التعليم في المجتمعات الحديثة، وتوسيع التدريب، ونشر المعرفة بشكل أفضل بكثير مما هو سائد الآن، فمجتمع المعرفة يمكن الوصول إليه، والوفاء بمتطلباته؛ من خلال الاستراتيجيات التعليمية المتعددة للتعليم الريادي التي تُسهم في تنشئة جيل قادر على إنتاج المعرفة المبتكرة والمتميزة، جيل يمتلك القدرات الإبداعية والابتكارية، والمهارات الريادية، التي تمكنه من المنافسة المحلية والعالمية، وبما يحقق نهضة وتقدم المجتمع.
- ومن خلال العرض السابق، يتبين أن استراتيجيات مهارات ريادة الأعمال تقوم أساساً على المعرفة، وأن استثمارية مهارات ريادة الأعمال تبدأ بالمعرفة، وتحتاج إلى أفراد رياديين، يمتلكون القدرة على الاستثمار الأمثل في المعرفة، وهذا يتطلب وجود أنظمة تعليمية موجّهة نحو رفد المجتمع بالرياديين الذين يمتلكون مهارات مجتمع المعرفة والمتمثلة في توليد المعرفة، ومعالجتها، ونقلها، والاستثمار فيها، كل هذا سيساعد في تمكينهم وبشكل أكبر في استغلال الفرص المتاحة وحسن استثمارها، في الوقت الذي نجد أن الريادة والابتكار صنوان واحد، فكلاهما يعدّان من القوى الأساسية التي تشكل مجتمع المعرفة، وأن التحول إلى مجتمع المعرفة لا يتم إلا من خلال وجود أفراد رياديين قادرين على مواجهة التحديات المعقدة لمجتمع المعرفة باستخدام ملكة الريادة والابتكار، وكذلك يمتلكون القدرة على المبادرة؛ للوصول إلى حلول مبتكرة، كل ذلك لا يتحقق إلا من خلال وجود أنظمة تعليمية حاضنة لهؤلاء الرياديين الذين يمتلكون جميع خصائص مجتمع المعرفة بكل كيانه، وصفاته، ومجالاته، ويمتلكون ثقافة تبادل المعلومات، وتقاسمها، بأسلوب ريادي وابتكاري غير مألوف.

قياس مهارات ريادة الأعمال في البحوث والدراسات السابقة:

- دراسة: (2005) Henry et al. : التي ترى أن مهارات ريادة الأعمال يمكن تقسيمها إلى ثلاث مهارات رئيسية هي المهارات الفنية (التواصل الكتابي والشفهي، الإدارة الفنية، مهارات التنظيم)، مهارات إدارة الأعمال (التخطيط، اتخاذ القرار، التسويق، مهارات المحاسبة)، مهارات ريادة شخصية (الرقابة الذاتية، الابتكار، اتخاذ

المخاطرة، الابتكار).

- **دراسة: (Florin et al. (2007**: التي شملت استبانة تقرير ذاتي تتألف من (٤٢) مفردة، تهدف إلى قياس خمسة أبعاد هي: التصرف الاستباقي Proactive Disposition، وتفضيل الابتكار Preference for Innovation، والكفاءة الذاتية Self-Efficacy، ودافعية الإنجاز Achievement Motivation، وعدم المطابقة Non-Conformity، وتشير الدراسة إلى أن هذا المقياس يتمتع بمواصفات سيكومترية جيدة على مستوى البناء العاملي وعلى مستوي المفردات، يحدد الطالب استجابته على مفردات المقياس باستخدام أسلوب ليكارت، وذلك من خلال اختيار أحد البدائل الخمسة التالية: تنطبق تمامًا (٥ درجات)، تنطبق (٤ درجات)، إلى حدٍ ما (٣ درجات)، لا تنطبق (٢ درجة)، لا تنطبق على الإطلاق (١ درجة)، وتعطى الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للمفردات الموجبة، و(٥، ٤، ٣، ٢، ١) للمفردات السالبة، وتتم عكس قيم المفردات السالبة، وتعد مفردات أبعاد (التصرف الاستباقي، وتفضيل الابتكار، والكفاءة الذاتية، ودافعية الإنجاز) موجبة، بينما مفردات بعد عدم المطابقة سالبة لأنها تشير إلى إعادة الإنتاج أو الابتكار وفق الأنظمة المتبعة.
- **دراسة: هيام سالم ومنال الشاعر (٢٠١٧)**: اشتملت على قائمة التفكير الريادي المكونة من (٤٥) مهارة فرعية موزعة على ثلاثة مجالات رئيسية هي: (مهارة الإبداع، مهارة المبادأة، مهارة أخذ المخاطرة)، وتم وضع ثلاث استجابات أمام كل عبارة (دائمًا، أحيانًا، أبدًا) وعلى الطالب أن يقوم باختيار الاستجابة التي يراها سليمة من وجهة نظره.
- **دراسة: أسماء زيدان (٢٠١٨)**: تناولت مهارات ريادة الأعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة والتي تضمنت (٤) مهارات رئيسية تشمل (١٥) مهارة فرعية تتضمن (٩٦) عبارة على النحو التالي: المهارات الإدارية تشمل (٧) مهارات فرعية وتتضمن (٤٣) عبارة فرعية، المهارات الفنية تحتوي (٢) مهارة فرعية وتشمل (١) عبارة فرعية، المهارات الشخصية تتضمن (٤) مهارات فرعية وتحتوي على (٢٦) عبارة فرعية، المهارات التكنولوجية تشمل (٢) مهارة فرعية وتتضمن (١٦) عبارة فرعية.
- **دراسة (Polat (2018**: يرى أن مهارات ريادة الأعمال تتكون من مهارة الحساسية المشتركة للمجموعة التي لم يلاحظها أحد، المخاطرة، الانفتاح على الأفكار الجديدة والمعلومات والمهارات، قبول الإخفاقات المحتملة والنقد، إظهار الشجاعة لتجربة أشياء جديدة والاستمتاع بها عن طريق المخاطرة والخسارة.
- **دراسة: حمدي البيطار (٢٠١٨)**: والتي تضمنت ثلاث مهارات، كل منها ينقسم إلى مجموعة من المهارات

الفرعية وهي مهارات شخصية (الطموح، الابتكار، تحمل المسؤولية، المخاطرة، المثابرة، التعاون، الثقة بالنفس، تقبل الغموض)، مهارات إدارية (التخطيط، إدارة الفريق، اتخاذ القرار، الجودة، إدارة الوقت، الاتصال، التواصل)، مهارات تجارية (التفاوض، الإقناع، التسويق، المحاسبة، المالية).

■ **دراسة: خالد موسى (٢٠١٨):** وشمل مقياس المهارات الريادية الذي يتضمن (٦٢) مفردة، في هيئة ٤ مهارات، هي: مهارات الريادة الشخصية وتشمل ٤ مهارات فرعية هي (مهارات الإبداع والابتكار، مهارة تحمل المخاطرة والمسؤولية، مهارة القيادة، مهارة المثابرة)، مهارات إدارة الأعمال وتشمل خمس مهارات فرعية هي (مهارة التخطيط ووضع الأهداف، مهارة التسويق والمبيعات، مهارة التفاوض، مهارة اتخاذ القرار، مهارة المالية)، المهارات التقنية وتشمل ٤ مهارات فرعية وهي (مهارات الاتصال والتواصل، مهارة استخدام وتفعيل التكنولوجيا، مهارة التشبيك، مهارة مراقبة ومسح البيئة)، وتم استخدام التدرج من (١-٥) لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة، حيث إنه كلما اقتربت الإجابة من (٥) دلّ ذلك على أن الموافقة كبيرة جدًا على ما ورد بالفقرة المعنية.

■ **دراسة: عيبر عثمان (٢٠١٨):** حيث قامت بإعداد قائمة بمهارات ريادة الأعمال المراد تنميتها لدى طالبات تخصص الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية، واشتملت الصورة النهائية للقائمة على ثلاث مهارات رئيسية هي مهارات: شخصية، إدارية، تجارية، ويندرج تحت المهارات الشخصية ثلاث مهارات فرعية، والمهارات الإدارية أربع مهارات فرعية، والمهارات التجارية ثلاث مهارات فرعية، وبذلك بلغت القائمة عشر مهارات، مهارات شخصية (الطموح، الابتكار، تحمل المسؤولية)، مهارات إدارية (التخطيط، إدارة الفريق، اتخاذ القرار، الجودة)، مهارات تجارية (التفاوض، الإقناع، التسويق)، وبذلك تكون المقياس من عدد (١٠٠) استجابة موزعة على العشر مهارات الفرعية، ويتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة تتراوح بين ٣:١ حسب اتجاه العبارة، ومن ثم تتراوح درجات المقياس ما بين ١٠٠ درجة وهي أقل درجة إلى ٣٠٠ درجة وهي أعلى درجة.

■ **دراسة: منى زيتون (٢٠١٩):** وتضمنت قياس المهارات الريادية التي يمكن تنميتها لدى الطفل في عمر (٤-٥) سنوات، وتم تقسيمها لأربعة مجالات هي: (المبادرة والاستقلالية، الإصرار والمثابرة، التخطيط، الحداثة والجدة في الأفكار) وكل مجال يشتمل على ثماني فقرات فرعية، والدرجة الكلية للمقياس (٤٦ درجة)، والدرجات موزعة على الأداء لكل فقرة كما يلي: (جيد ٢، متوسط ١، ضعيف صفر)، بحيث يوضع علامة (٦ر) أو (٢) على الأداء الذي يحققه الطفل في النشاط سواء كان جيد أو متوسط أو ضعيف.

■ **دراسة: هالة أبو العلا (٢٠١٩):** التي هدفت إلى قياس مهارات ريادة الأعمال المستقبلية لدى طالبات الفرقة الثالثة تخصص "الاقتصاد المنزلي" كلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية. وتضمن المقياس أربعة أبعاد رئيسية هي (الطموح واغتنام الفرص، الاستباقية بكفاءة، تحمل المسؤولية والمخاطرة، التنافسية بدافعية ذاتية)، والتي اشتملت على (٣٢ مفردة) بواقع ٨ مفردات لكل بعد، وتم تصحيح المقياس وفقًا لتدريج ليكارت الخماسي، وبذلك تصبح الدرجة الكلية للمقياس (١٦٠ درجة).

■ **بحث: مروة عبد الهادي وآخرون (٢٠٢٤):** هدف إلى تطوير مقياس لمهارات ريادة الأعمال وتقدير خصائصه السيكومترية لدى طلاب كلية التربية النوعية جامعة دمياط، وتكونت عينة البحث من (٢٦٦) طالبًا وطالبة من طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية النوعية - جامعة دمياط، طبق عليهم مقياس مهارات ريادة الأعمال (إعداد الباحثين)، وقد تم تحليل مفردات المقياس للتحقق من خصائصه السيكومترية عن طريق الاتساق الداخلي للمفردات بالكشف عن دلالات معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للبعد وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، كما تم التحقق من معاملات التمييز بين مرتفعي ومنخفضي المهارة بناءً على الدرجة الكلية للمقياس في درجات كل مفردة من مفردات المقياس، كما تم التحقق من مؤشرات ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وقد تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٧٧٥) و (٠,٩٤٨)، وباستخدام طريقة التجزئة النصفية تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٧٩٧) و (٠,٩٤٨). وتم التحقق من صدق المقياس باستخدام طريقة صدق التكوين الفرضي، حيث إن المقياس يميز بين المتطوعين وغير متطوعين في تقديم الخدمات العامة في جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية لصالح المتطوعين، وتوصلت نتائج البحث إلى صلاحية مفردات مقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية، وتمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الثبات والصدق، ومن ثم قد يمثل هذا المقياس أداة بحث قيمة لتقدير مهارات ريادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية.

من خلال مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة اتضح للباحث أن البحث الحالي وهو الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب مرحلة ما بعد التعليم الأساسي من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني يتميز بشموليته وتكامله بين الجوانب النظرية والعلمية، كما أنه استهدف شريحة طلابية محددة وهي طلاب مرحلة ما بعد التعليم الأساسي، كما اهتم بالمهارات التي تتناسب مع العينة المختارة، مما يجعل الدراسة قابلة للتطبيق بشكل فعال في البيئة الأكاديمية والتعليمية.

إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي في إجراء الدراسة الحالية الذي يتضمن جمع البيانات واستخراج النتائج وتحليلها بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة.

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينة حساب الخصائص السيكومترية:

تكون مجتمع الدراسة من (٩٤) أخصائياً من أخصائيي التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار في العام الجامعي (١٤٤٥ - ١٤٤٦هـ)، موطن الباحث الثاني وسهولة التطبيق فيها نظراً لمعرفة الباحث السابقة بالأخصائيين.

وتم تطبيق مقياس مدى تأثير خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني خلال العام الجامعي (١٤٤٥ - ١٤٤٦هـ) على (ن = ٣٤) من أخصائيي التوجيه المهني الذين استجابوا على المقياس .

ثالثاً: أداة الدراسة:

مقياس مدى تأثير خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني (إعداد/ الباحثان):

أ. الهدف من المقياس : يهدف للكشف عن مدى تأثير خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني.

ب. الأساس النظري للمقياس : تم بناء المقياس من خلال الاطلاع والاستفادة من البحوث التالية:

بحث: Henry et al. (2005)؛ دراسة: Florin et al. (2007) ؛ دراسة: هيام سالم ومنال الشاعر (٢٠١٧)؛ دراسة أسماء زيدان (٢٠١٨)؛ دراسة: (Polat, 2018) ؛ دراسة: حمدي البيطار (٢٠١٨)؛ دراسة: خالد موسى (٢٠١٨)؛ دراسة: عبير عثمان (٢٠١٨)؛ دراسة: منى زيتون (٢٠١٩)؛ دراسة: هالة أبو العلا (٢٠١٩)، وقد استفاد الباحثان من تلك الدراسات في تحديد أبعاد مقياس مهارات ريادة الأعمال وهي (التخطيط، التنفيذ، التقويم) وهي الأكثر تكراراً في تلك الدراسات.

ج. وصف المقياس : يتكون مقياس مدى تأثير خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني مكون من (٣٣) عبارة، وتتضمن أرقام العبارات التي يشملها كل بعد من الأبعاد الثلاثة للمقياس كما يلي:

جدول (١) أرقام العبارات التي يشملها كل بعد من أبعاد مقياس مدى تأثير خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب

التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني

الأبعاد	أرقام العبارات الخاصة بكل بعد	المجموع
التخطيط	١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥ - ٦ - ٧ - ٨ - ٩ - ١٠ - ١١	١١
التنفيذ	١٢ - ١٣ - ١٤ - ١٥ - ١٦ - ١٧ - ١٨ - ١٩ - ٢٠ - ٢١ - ٢٢	١١
التقويم	٢٣ - ٢٤ - ٢٥ - ٢٦ - ٢٧ - ٢٨ - ٢٩ - ٣٠ - ٣١ - ٣٢ - ٣٣	١١
المجموع		٣٣

د. تصحيح المقياس : توجد أمام كل عبارة ثلاث استجابات (دائمًا، أحيانًا، نادرًا) وتقدر بالدرجات (٣-٢-١) على الترتيب، وعليه تكون النهاية الصغرى لأبعاد المقياس هي (٣٣)، في حين النهاية العظمى هي (٩٩).

- وصف المقياس :

يتضمن المقياس (٣٣) عبارة، ويتكون المقياس من ثلاثة أبعاد هم:

- **البعد الأول: التخطيط:** ويعني التخطيط : القيام بدراسة جدوى الأعمال والمشروعات المهنية التي يحتاجها المجتمع والتخطيط لإنجازها، وتحديد أنشطة تساعد على التوعية المهنية والأعمال والمشروعات المهنية الملائمة وتحديد أدوار المشاركين فيها، والتأكد من تحقيق الأنشطة للأهداف الموضوعية، ونشر ثقافة العمل التطوعي وخدمة المجتمع تكوين اتجاهات إيجابية نحوها، ويتكون هذا البعد من (١١) عبارة.
- **البعد الثاني: التنفيذ:** ويقصد به : تحويل الأفكار إلى تجارب عملية حقيقية ملموسة، وتوعية الطلاب بأهمية التوجيه المهني وخدماته من خلال تنفيذ ما تم التخطيط له من الأعمال والمشروعات المهنية والتوظيف المهني، بالإضافة إلى التنوع في الأساليب المستخدمة لتنفيذ أنشطة التوجيه المهني، وتطبيق عملي لاستراتيجيات الإنتاج والتسويق، تطبيق عملي لتلك الاستراتيجيات، ويتكون هذا البعد من (١١) عبارة.

■ **البعد الثالث: التقويم:** ويقصد به: استخدام أدوات لجمع البيانات والمعلومات المرتبطة بمجال مهارات ريادة الأعمال، واستخدام تحليل المهمة للحكم على الأعمال والمشروعات المهنية المنفذة، مع التركيز على استخدام التقويم الحقيقي في تقييم تلك الأعمال والمشروعات، واكتشاف استعدادات وميول واتجاهات الطلبة نحو مجال مهارات ريادة الأعمال؛ لتحسين وتعديل المناهج والمقررات الدراسية وطرق التدريس التي تعزز في الطلبة مهارات ريادة الأعمال، واتخاذ القرارات التربوية والتعليمية المناسبة ، ويتكون هذا البعد من (١١) عبارة.

مرحلة العرض على الخبراء:

تم عرض المقياس على مجموعة من السادة الخبراء بلغ عددهم (١٢) من السادة الأساتذة المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية، حيث تم تقديم المقياس مسبقاً بتعليمات توضح الهدف من استخدامه، وطبيعة العينة التي تم التطبيق عليها، وطلب منهم إبداء الرأي حول صلاحية المقياس من حيث وضوح تعليماته وصياغة عباراته، ومدى تمثيل المقياس للهدف الذي وضع من أجله، ومدى ملائمة صياغة عبارات المقياس لمستوى العينة.

والجدولين التاليين يوضحا نسب اتفاق الخبراء على عناصر التحكيم وعبارات المقياس :

جدول (٢) نسبة الاتفاق (PC) % ، مؤشر صلاحية المحتوى للعبارة (I-CVI) ، قيمة Lawshe (CVR) ، معامل

الاتفاق (K) على عناصر التحكيم لمقياس مهارات ريادة الاعمال ن=١٢

عناصر التحكيم	نسبة الاتفاق % (PC)	مؤشر صلاحية المحتوى للعبارة (I-CVI)	قيمة Lawshe (CVR)	معامل الاتفاق (K) للعبارة
مدى دقة صياغة العبارات وملاءمتها لمستوى العينة	١٠٠ %	١.٠٠٠	١.٠٠٠	١.٠٠٠
مدى صحة الصياغة اللغوية للعبارات	٩١.٦ %	٠.٩١٦	٠.٨٣٣	٠.٨٣٣
مدى انتماء العبارات للهدف التي وضعت لقياسه	٨٣.٣ %	٠.٨٣٣	٠.٦٦٧	٠.٦٩٦

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب مرحلة ما بعد التعليم الأساسي من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني
 أ.د./ وليد السيد أحمد خليفة
 د/ حسين سالم محمد باعلوي

١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	١٠٠ %	مدى صحة إجابة كل عبارة عند مطابقتها بمفتاح التصحيح
------	------	------	-------	---

جدول (٢) نسبة الاتفاق (PC) % ، مؤشر صلاحية المحتوى للعبارة (I-CVI) ، قيمة (CVR) Lawshe ، معامل

الاتفاق (K) على عبارات مقياس مهارات ريادة الأعمال ن=١٢

رقم العبارة	نسبة الاتفاق (PC) %	مؤشر صلاحية المحتوى للعبارة (I-CVI)	قيمة Lawshe (CVR)	معامل الاتفاق (K) للعبارة
١	٨٣.٣ %	٠.٨٣٣	٠.٦٦٧	٠.٦٩٦
٢	١٠٠ %	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠
٣	٨٣.٣ %	٠.٨٣٣	٠.٦٦٧	٠.٦٩٦
٤	٩١.٦ %	٠.٩١٦	٠.٨٣٣	٠.٨٣٣
٥	١٠٠ %	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠
٦	٩١.٦ %	٠.٩١٦	٠.٨٣٣	٠.٨٣٣
٧	٩١.٦ %	٠.٩١٦	٠.٨٣٣	٠.٨٣٣
٨	١٠٠ %	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠
٩	١٠٠ %	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠
١٠	٨٣.٣ %	٠.٨٣٣	٠.٦٦٧	٠.٦٩٦
١١	١٠٠ %	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠
١٢	٩١.٦ %	٠.٩١٦	٠.٨٣٣	٠.٨٣٣
١٣	١٠٠ %	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠
١٤	١٠٠ %	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠
١٥	٨٣.٣ %	٠.٨٣٣	٠.٦٦٧	٠.٦٩٦
١٦	٨٣.٣ %	٠.٨٣٣	٠.٦٦٧	٠.٦٩٦

١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	% ١٠٠	١٧
٠.٨٣٣	٠.٨٣٣	٠.٩١٦	% ٩١.٦	١٨
١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	% ١٠٠	١٩
١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	% ١٠٠	٢٠
٠.٨٣٣	٠.٨٣٣	٠.٩١٦	% ٩١.٦	٢١
١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	% ١٠٠	٢٢
١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	% ١٠٠	٢٣
٠.٨٣٣	٠.٨٣٣	٠.٩١٦	% ٩١.٦	٢٤
١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	% ١٠٠	٢٥
٠.٦٩٦	٠.٦٦٧	٠.٨٣٣	% ٨٣.٣	٢٦
٠.٨٣٣	٠.٨٣٣	٠.٩١٦	% ٩١.٦	٢٧
١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	% ١٠٠	٢٨
١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	% ١٠٠	٢٩
٠.٦٩٦	٠.٦٦٧	٠.٨٣٣	% ٨٣.٣	٣٠
١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	% ١٠٠	٣١
٠.٨٣٣	٠.٨٣٣	٠.٩١٦	% ٩١.٦	٣٢
٠.٦٩٦	٠.٦٦٧	٠.٨٣٣	% ٨٣.٣	٣٣

يتضح من الجدولين (٢، ٣) السابقين

- نسبة الاتفاق (PC) تراوحت ما بين (٨٣.٣ - ١٠٠ %) للعبارات وعناصر التحكيم، ما يدل على توافق عالٍ بين الخبراء حول ضرورة معظم العبارات وعناصر التحكيم.
- مؤشر صلاحية المحتوى للعبارة (I-CVI) تراوحت قيمته ما بين (٠.٨٣٣ - ١.٠٠) للعبارات وعناصر التحكيم، مما يعكس نسبة الخبراء الذين اعتبروا كل عنصر أو عبارة "ضرورية".

- تراوحت قيمة (CVR) Lawshe ما بين (٠.٦٦٧-١.٠٠٠) لكل عبارة وعلى عناصر التحكيم، حيث يعتبر الخبراء جميع العبارات أساسية أو ضرورية للمقياس واكتمال عناصر التحكيم.
 - معامل الاتفاق (Kappa Pi): تراوح ما بين (٠.٦٩٦-١.٠٠٠) لكل عبارة وعلى عناصر التحكيم ويعد هذا مؤشر على مدى اتفاق أزواج الخبراء بعد تصحيح الصدفة.
- وبما أن الحد الأدنى المقبول لعدد الخبراء الموافقين على العبارة الواحدة وعناصر التحكيم هو (١٠) من إجمالي (١٢) والقيمة الحرجة هي ٠.٦٦٧، كما يدل على أنه لا توجد أي عنصر أو عبارة غير مهمة أو غير ضرورية للمقياس، لذلك لا توجد أية عبارة أو عنصر تحكيم غير ضروري أو مستبعد، فجميع العبارات وعناصر التحكيم ممثلة لأهدافه، مما يؤكد على صدق المحتوى للمقياس وفق اتفاق آراء السادة الخبراء، وبالتالي يمكن عرض تلك العبارات قبل وبعد التعديل في الجدول (٤) التالي:

جدول (٤) مقياس مهارات ريادة الأعمال قبل وبعد تعديل العبارات التي أشار إليها المحكمون

العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
١	يساعدني التخطيط في تحديد أنشطة تساعد على التوعية المهنية المناسبة للمرحلة العمرية.	التخطيط لتحديد أنشطة تساعد على التوعية المهنية مناسبة للمرحلة العمرية.
٣	تعد عملية التخطيط بهدف إنجاز الأعمال المهنية ضرورية قبل أن تفرضها عليهم الأحداث	التخطيط لإنجاز الأعمال والمشروعات المهنية قبل أن تفرضها عليهم الأحداث.
١٠	التوسع في إنشاء ثقافة الأعمال التي تخدم المجتمع.	نشر ثقافة العمل التطوعي وخدمة المجتمع.
١٥	مساعدة رجال الأعمال في الأعمال والمشروعات	التعاون مع رجال الأعمال في الأعمال والمشروعات المهنية.
١٦	حث الطلبة على أهمية خدمات التوجيه المهني من خلال القيام ببعض الأعمال المهنية	توعية الطلبة بأهمية التوجيه المهني وخدماته من خلال تنفيذ الأعمال والمشروعات المهنية المقترحة.
٢٤	الاعتماد على وسائل جمع البيانات التي ترتبط بمجال ريادة الأعمال.	استخدام أدوات لجمع البيانات والمعلومات المرتبطة بمجال ريادة الأعمال.
٢٦	المساهمة في إعداد التقارير المدرسية المرتبطة بالأعمال والمشروعات المهنية.	الإسهام في إعداد التقارير المدرسية المرتبطة بالأعمال والمشروعات المهنية.

٣٠	تخبر أساليب متنوعة لاستراتيجيات تقييم أنشطة التوجيه المهني.	التنوع في استراتيجيات تقييم أنشطة التوجيه المهني.
٣٣	الاعتماد على استخدام أساليب التقييم الحقيقية بهدف تقييم الأعمال والمشروعات المهنية.	استخدام التقييم الحقيقي في تقييم الأعمال والمشروعات المهنية.

وبناءً على ما ورد في الجدول السابق؛ تم تعديل العبارات التي أشار إليها المحكمون في الصورة النهائية للمقياس.

الخصائص السيكومترية للمقياس :

أولاً: صدق المقياس :

(١) صدق المحك الخارجي:

من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات عينة حساب الخصائص السيكومترية ($n = 34$) على مقياس مدى تأثير دور خدمات التوجيه المهني في مهارات قيادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني (إعداد/ الباحثان)، استبانة ممارسات التعليم الريادي للتحويل نحو مجتمع المعرفة في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان إعداد/ عزام محمد، ووجيهة العاني (٢٠٢٠) كمحكٍ خارجي فبلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٨٢) وهي قيمة موجبة ودالة عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على صدق مناسب للمقياس .

(٢) صدق المقارنة الطرفية:

تم استخدام صدق المقارنة الطرفية لمعرفة قدرة المقياس على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في مقياس مدى تأثير دور خدمات التوجيه المهني في مهارات قيادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني (إعداد/ الباحثان)، وذلك بترتيب درجات عينة حساب الخصائص السيكومترية في الدرجة الكلية لمقياس استبانة ممارسات التعليم الريادي للتحويل نحو مجتمع المعرفة في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان إعداد/ عزام محمد، ووجيهة العاني (٢٠٢٠)، ثم ترتيب درجات المقياس المعدّ تنازلياً، وتم حساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات الإربعي الأعلى (٢٥٪) وهو الطرف المرتفع، الإربعي المنخفض وهو الطرف الضعيف (٢٥٪)، ولقياس صحة ذلك استخدم الباحثان (مان ويتني) لحساب صدق المقارنة

الطرفية للمقياس:

جدول (٥) قيمة U لدلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المرتفعين والمنخفضين في مقياس مدى تأثير دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحاظفة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني (ن=٣٤)

م	المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	U	Z	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	الإرباعي الأعلى	٩	71.3333	2.00000	١٤	١٢٦	٠	٣.٩٣٣	٠.٠٠١
	الإرباعي الأدنى	٩	46.1111	.33333	٥	٤٥			

$$Z = 1.960 \text{ دالة عند } (0.05) \quad Z = 2.076 \text{ دالة عند } (0.01)$$

يتضح من جدول (٥) أن الفرق بين الميزانين القوى والضعيف دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) وفي اتجاه مستوى الميزان القوى؛ مما يعني تمتع المقياس بصدق تمييزي قوي.

ثانياً: الاتساق الداخلي:

تم تطبيق المقياس على عينة حساب الخصائص السيكمترية مكونة من (٣٤) أخصائي توجيه، وتم حساب الاتساق الداخلي للمقياس أو ما يسمى بالتجانس الداخلي، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد وبين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح جدول (٦) ذلك.

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه في مقياس مدى تأثير دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحاظفة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني (ن=٣٤)

التخطيط	معامل الارتباط	التنفيذ	معامل الارتباط	التقويم	معامل الارتباط
١	.656**	١٢	.535**	٢٣	.728**
٢	.541**	١٣	.795**	٢٤	.462**
٣	.442**	١٤	.689**	٢٥	.441**
٤	.645**	١٥	.628**	٢٦	.442**
٥	.583**	١٦	.535**	٢٧	.733**
٦	.619**	١٧	.795**	٢٨	.784**

.726**	٢٩	.689**	١٨	.761**	٧
.568**	٣٠	.641**	١٩	.728**	٨
.535**	٣١	.625**	٢٠	.560**	٩
.795**	٣٢	.726**	٢١	.555**	١٠
.689**	٣٣	.668**	٢٢	.461**	١١

** دالة عند (٠,٠١).

يتضح من جدول (٦) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه دالة عند مستوى (٠,٠١)، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس مدى تأثير دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني.

وتم حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس مدى تأثير دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني ببعضها البعض من ناحية، وارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس من ناحية أخرى، والجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧) مصفوفة ارتباطات مقياس مدى تأثير دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني ببعضها البعض من ناحية، وارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس من ناحية أخرى (ن=٣٤)

الأبعاد	التخطيط	التنفيذ	التقويم	الدرجة الكلية
التخطيط	١	—	—	—
التنفيذ	.596**	١	—	—
التقويم	.694**	.648**	١	—
الدرجة الكلية	.648**	.875**	.868**	١

** دالة عند (٠,٠١).

يتضح من جدول (٧) أنَّ جميع معاملات ارتباط أبعاد مقياس مدى تأثير دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني ببعضها البعض من ناحية، وارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس من ناحية أخرى دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على تمتع المقياس بالاتساق الداخلي.

ثالثاً: ثبات المقياس :

استخدم الباحثان أكثر من أسلوب لحساب الثبات، وذلك على النحو التالي:

١. طريقة ألفا - كرونباخ:

استخدم الباحثان لحساب الثبات على عينة حساب الخصائص السيكمترية معامل ألفا كرونباخ، ويوضح جدول (٨) معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

جدول (٨) معاملات ألفا - كرونباخ للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس مدى تأثير دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني (ن=٣٤)

م	الأبعاد	معاملات ألفا - كرونباخ
١	التخطيط	.78
٢	التنفيذ	.76
٣	التقويم	.81
	الدرجة الكلية	.86

يتضح من جدول (٨) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت ما بين (٠,٧٦)، وبلغت قيمتها للمقياس ككل (٠,٨٦)، وهي قيم مقبولة؛ مما يؤكد على صلاحية استخدام هذا المقياس .

٢. طريقة إعادة تطبيق المقياس :

قام الباحثان بحساب ثبات مقياس مدى تأثير دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني (إعداد/ الباحثان) بطريقة إعادة تطبيق المقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات حساب الخصائص

السيكومترية (ن=٣٤) بين القياسين الأول والثاني خلال (٣) أسابيع، وجدول (٨) يوضح ثبات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس .

جدول (٨) معاملات ثبات مقياس مدى تأثير دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد

الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني بطريقة إعادة التطبيق (ن=٣٤)

م	الأبعاد	معامل الثبات
١	التخطيط	.88**
٢	التنفيذ	.85**
٣	التقويم	.87**
	الدرجة الكلية	.91**

** دالة عند (٠,٠١).

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الثبات في كل بعد من أبعاد المقياس تراوحت ما بين (٠.٨٨، ٠.٨٥)، وفي الدرجة الكلية (٠.٩١)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١)، وأن هذه القيم مقبولة؛ مما يدعو إلى الثقة في نتائج المقياس .

• وصف المقياس في صورته النهائية:

تكون المقياس في صورته النهائية من ثلاثة أبعاد هي: التخطيط ويتكون من (١١) عبارة، التنفيذ ويتكون من (١١) عبارة، التقويم ويتكون من (١١) عبارة، أي أن العدد الكلي للمقياس هو (٣٣) عبارة.

• طريقة تقدير الدرجات على المقياس :

تم تصحيح المقياس على أساس الاختيار من متعدد، حيث تتدرج الإجابة على كل عبارة وفقاً لثلاثة اختيارات دائماً، وأحياناً، ونادراً، وتحصل على الدرجات (٣-٢-١) على التوالي وجميع عبارات المقياس موجبة وتم حساب الدرجة الكلية بجمع درجات المقياس حيث تراوحت درجات المقياس الصغرى والكبرى ما بين (٣٣-٩٩) درجة، وتدل الدرجات المرتفعة على تأثير دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني والعكس صحيح.

وبذلك يتضح إن نتائج التحليل أظهرت أن المقياس يتمتع بدلالات صدق وثبات مناسبة وفقاً للمعايير السيكومترية المعتمدة؛ تسمح باستخدامه في البيئة العمالية، مما يدعو للاطمئنان والثقة في نتائجه عند تطبيقه على العينة المختارة أو مع عينات أخرى.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية؛ قدم الباحثان التوصيات الآتية:

- يجب تقديم خدمات التوجيه والإرشاد الطلابي لطلاب التعليم ما بعد الأساسي قبل المشاركة أو الإدماج في تعليم ريادة الأعمال لتمكينهم من اختيار المهارات المناسبة بما يتماشى مع قدراتهم واهتماماتهم.
- يجب التأكيد على نشر المعلومات حول المهن المختلفة وعالم العمل على جميع المستويات وخاصة في التعليم العالي للمساعدة في إيقاظ وتحفيز أفكار الأعمال لدى طلاب التعليم ما بعد الأساسي من أجل التنمية الريادية.
- يجب أن يقدم تعليم ريادة الأعمال المفصل جيداً أكثر من مجرد العمل الحر الذي سيساهم في التنمية الوطنية، بل يجب أن يتضمن عنصراً إرشادياً يساعد طلاب التعليم ما بعد الأساسي على فهم أنفسهم لاتخاذ قرارات فعالة.
- يجب على طلاب التعليم ما بعد الأساسي الانخراط في اكتساب مهارات ريادة الأعمال حتى يصبحوا معتمدين على أنفسهم وأصحاب عمل للعمالة.
- يجب أن تكون مهارات ريادة الأعمال إلزامية كمهارات أساسية يجب تعلمها لطلاب التعليم ما بعد الأساسي، وهذا من شأنه أن يساعدهم خارج المدرسة على الاعتماد على أنفسهم.
- يجب توفير تدريب وندوات خاصة أثناء الخدمة للأخصائيين المتوقع أن يكونوا مستشارين إرشاديين في المدارس.
- يجب على مستشاري المدارس العاملين حضور ورش العمل والمؤتمرات والندوات للتدريب المستمر على مهارات وتقنيات الإرشاد التي تعزز المهارات الإبداعية بين الطلاب وبالتالي تعددهم لحياة تعتمد على الذات في المجتمع.
- يجب توفير المشاريع المدرسية، حيث يحدد طلاب التعليم ما بعد الأساسي الأعمال التجارية المحتملة ويخططون وينشئون ويديرون الأعمال التجارية الصغيرة باستخدام المدارس كحاضنات صغيرة.

البحوث المقترحة:

- ١- فاعلية برنامج ارشادي لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتخطيط للحياة المستقبلية لدى طلاب التعليم ما بعد الأساسي.
- ٢- فاعلية برنامج تدريبي قائم على الذكاء العملي في تحسين مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب التعليم ما بعد الأساسي.
- ٣- أثر برنامج ارشادي لتنمية مهارات ريادة الأعمال والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أسماء مراد صالح زيدان. (٢٠١٨). تصور مقترح لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة. *مجلة العلوم التربوية*، ٤ (٢)، ١٤٥-٢٦٨.
- رأفت محمد الجديبي. (٢٠١٠). تنمية المهارات الحياتية لدى طلبة المرحلة الثانوية في ضوء الاتجاهات المعاصرة- رؤية تربوية إسلامية. (رسالة دكتوراة)، كلية التربية جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- رشا عبد العاطي راغب، سعاد محمد عمر، فاطمة مصطفى أحمد الزهري، أسماء مرزوق عبد العزيز ضاحي (٢٠٢٣). فاعلية برنامج ارشادي لتعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. *مجلة حوار جنوب - جنوب*، ٤ (١٧)، ٥٠-٤٥.
- عبير كمال عثمان (٢٠١٨). فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية. *المجلة التربوية*، (٥١)، ٣٥٥-٣٩٤.
- عزام عبد النبي أحمد محمد، وجيهة ثابت العاني (٢٠٢٠). ممارسات مديري المدارس في تطبيق التعليم الريادي كمدخل للتحويل نحو مجتمع المعرفة: دراسة تطبيقية على التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان. *الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*، ٧ (٢٥)، ١٣ - ١٠٣.
- فالح حسن حسن (٢٠٠٩). *استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية*، دراسة تطبيقية في قطاع الاتصالات الأردنية. (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- مجدي عوض مبارك (٢٠١١). *التربية الريادية والتعليم الريادي مدخل نفسي سلوكي*. عمان: عالم الكتب الحديث.
- محمود عطا مسيل، إيمان أحمد همام، وخالد السيد اسماعيل (٢٠١٦). آليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في مصر. *مجلة كلية التربية ببها*، ١١٦ (٧)، ١٢٢-١٥٦.
- مروة السعيد عبد الهادي، السيد محمد عبد العال، وعبد الناصر أنيس رمضان (٢٠٢٤). تطوير مقياس لمهارات ريادة الأعمال وتقدير خصائصه السيكمترية لطلاب كلية التربية النوعية. *مجلة كلية التربية بدمياط*.

٩١، ٢٠٩-٢٧٢.

منى مصطفى زيتون (٢٠١٩). فاعلية استراتيجية مقترحة قائمة على الأنشطة الموسيقية لتنمية بعض مهارات التعلم من أجل قيادة الأعمال لدى طفل رياض الأطفال. *مجلة كلية التربية جامعة بورسعيد*، (٢٥)، ٣١٦-٣٥٩.

هالة أبو العلا (٢٠١٩). استراتيجية مقترحة قائمة على نظرية الإبداع الجاد لتنمية عادات التميز ومهارات قيادة الأعمال المستقبلية لطالبات الاقتصاد المنزلي في ضوء تعزيز القدرة التنافسية للتعليم النوعي. *المجلة التربوية*، ٦٢ (٦٢)، ٦٠٩-٦٨٧.

هدى بسام سعد الدين (٢٠٠٩). *المهارات الحياتية في مقرر التكنولوجيا للصف العاشر ومدى اكتساب الطلبة لها*. (رسالة ماجستير)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.

هيام مصطفى سالم، منال فتحي الشاعر (٢٠١٧). تصور مقترح لتضمين قيادة الأعمال في مقرر الأشغال الفنية لتنمية مهارات التفكير الرياضي لإنتاج مشروع متناهي الصغر لدى طلاب الاقتصاد المنزلي، *مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية*، ٤ (١)، ٨٦-٢٠.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Bhandari, S., Liu, Y., Kwak, Y., & Pardos, Z. A. (2024). Evaluating the psychometric properties of ChatGPT-generated questions. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 7, 100284.
- Dobson, J. A., Jacobs, E., & Dobson, L. (2017). Toward an experiential approach to entrepreneurship education. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 17(3), 57-69.
- European Commission; Joint Research Centre. (2016). *EntreComp: The entrepreneurship competence framework*. Luxembourg.
- Florin, J., Karri, R., & Rossiter, N. (2007). Fostering entrepreneurial drive in business education: An attitudinal approach. *Journal of management education*, 31(1), 17-42.
- Gaddefors, J. & Anderson, A.R. (2017). Entrepreneur sheep and context: when entrepreneurship is greater than entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(2), 267-278.

- Gamede, T.& Uleanya,C. (2017). The role of entrepreneurship education in secondary schools at further education and training Phase. *Academy of Entrepreneurship Journal*,23(2), 1-12.
- Henry, C., Hill, F., & Leitch, C. (2005). Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I. *Education+ training*, 47(2), 98-111.
- International Labor Organization (2009). *Supporting entrepreneurship education, a report on the global outreach of the ILO "know about business" program*, ILO Office I Geneva.
- Kakouris, A., Tampouri, S., Kaliris, A., Mastrokoulou, S., & Georgopoulos, N. (2023). Entrepreneurship as a career option within education: A critical review of psychological constructs. *Education Sciences*, 14(1), 46.
- Polat, H. (2018). Analyzing entrepreneurship skill levels of the 3rd grade primary school students in life sciences course based on different variables. *International Education Studies*,11(4), 63-73.
- Potinkara, H., Römer-Paakkanen, T., Suonpää, M., & Kiviniemi, S. (2013). Developing passion and risk taking-pedagogy. *Interdisciplinary Studies Journal*, 3(3), 7-18.
- Schoof, U. (2006). *Stimulating youth entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people* (ILO Working Paper No. 993881573402676). International Labour Organization.
- Tarling, C., Jones, P., & Murphy, L. (2016). Influence of early exposure to family business experience on developing entrepreneurs. *Education & Training*, 58(7), 733-750.
- McClelland, D. C. (1961). *Achieving society* (Vol. 92051). Simon and Schuster.

ملحق (١) الصورة الأولية

مقياس مدى تأثير خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة
ظفار من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني (إعداد/ الباحثان):

تعليمات المقياس :

عزيزي أخصائي/ عزيزتي أخصائية التوجيه المهني :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته؛ وبعد:

إيمانًا بخدمة وطننا الغالي سلطنة عمان ودعم طلاب التعليم ما بعد الأساسي الذين هم رجال المستقبل،
والمساعدة في رفع جودة المخرجات التربوية ومستوى التعليم؛ نأمل منكم التعاون مع الباحثان في الاستجابة على
المقياس المرفق، حيث إنه يخدم أغراض علمية لخدمة مجتمعنا من خلال إجراء دراسة علمية تهدف إلى التعرف
على دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر
أخصائي التوجيه المهني.

- يتكون المقياس من (٣٣) عبارة، أمام كل عبارة توجد ثلاثة بدائل (دائمًا - أحيانًا - نادرًا)، وينبغي أن تسجل
استجابتك نحو كل عبارة وفقًا لمدى تناسب العبارة مع دورك.
- لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة.
- جميع معلوماتك سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي
والمثال التالي يوضح طريقة الإجابة عن عبارات المقياس :

العبارة	دائمًا	أحيانًا	نادرًا
أخطط للاستثمار في الفرص الاقتصادية الجديدة من خلال ريادة الأعمال			

- سوف تختار (دائمًا) إذا كان دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد
الأساسي من وجهة نظرك يكسب الطلبة "أخطط للاستثمار في الفرص الاقتصادية الجديدة من خلال ريادة
الأعمال بدرجة كبيرة جدًا".

- سوف تختار (أحيانًا) إذا كان دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظرك يكسب الطلبة "أخطط للاستثمار في الفرص الاقتصادية الجديدة من خلال ريادة الأعمال بدرجة متوسطة".
- سوف تختار (نادرًا) إذا كان دور خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظرك يكسب الطلبة "أخطط للاستثمار في الفرص الاقتصادية الجديدة من خلال ريادة الأعمال بدرجة ضعيفة جدًا".

شكر لكم على حسن التعاون مع الباحثان

اسم الاختصاصي/ة (اختياري):

☐

• ذكر

☐

• أنثى

مستوى تعليم:

☐

• (اقل من الجامعي)

☐

• (جامعي)

☐

• (أعلى من الجامعي)

الخبرة:

☐

• (اقل من ١٠ سنوات)

☐

• (أعلى من ١٠ سنوات)

الجامعة:

.....

الوظيفة الحالية

العمر

عبارات المقياس

م	العبارة	دائمًا	أحيانًا	نادرًا
	أولاً: التخطيط: وهي خدمات التوجيه المهني لها دور فعال في مهارات قيادة الأعمال المتمثلة في التخطيط لطلاب التعليم ما بعد الأساسي تتمثل في:			
١	التخطيط لتحديد أنشطة تساعد على التوعية المهنية مناسبة للمرحلة العمرية.			
٢	التأكد من تحقيق الأنشطة للأهداف الموضوعة في التوعية المهنية.			
٣	التخطيط لإنجاز الأعمال والمشروعات المهنية قبل أن تفرضها عليهم الأحداث.			
٤	تحديد الأعمال والمشروعات المهنية الملائمة للطلبة.			

م	العبارة	دائماً	أحياناً	نادراً
٥	تحديد أدوار المشاركين في الأعمال والمشروعات المهنية.			
٦	القيام بدراسة جدوى الأعمال والمشروعات المهنية التي يحتاجها المجتمع.			
٧	الكشف عن أسعار السوق المحلية التي تكلفها الأعمال والمشروعات المهنية.			
٨	التحقق من الكمية والجودة التي يحتاجها المشاركون في الأعمال والمشروعات المهنية.			
٩	كيفية توفير الدعم للأعمال والمشروعات المهنية من موارد بشرية ومادية.			
١٠	نشر ثقافة العمل التطوعي وخدمة المجتمع.			
١١	تكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال والمشروعات المهنية.			
ثانياً: التنفيذ: وهي خدمات التوجيه المهني لها دور فعال في مهارات ريادة الأعمال المتمثلة في التنفيذ لطلاب التعليم ما بعد الأساسي تتمثل في:				
١	تنفيذ ما تم التخطيط له من الأعمال والمشروعات المهنية على أرض الواقع.			
٢	زيارة ميدانية لمواقع العمل والإنتاج.			
٣	تحويل الأفكار إلى تجارب عملية ملموسة.			
٤	التعاون مع رجال الأعمال في المشروعات المهنية.			
٥	توعية الطلبة بأهمية التوجيه المهني وخدماته من خلال تنفيذ الأعمال والمشروعات المهنية المقترحة.			
٦	توظيف عملي للحصص الاحتياطية لتقديم أنشطة مهنية.			
٧	توظيف عملي للأنشطة المدرسية لخدمة التوعية المهنية من خلال الأعمال والمشروعات المهنية المقترحة.			

م	العبرة	دائمًا	أحيانًا	نادرًا
٨	تشكيل وتفعيل فرق طلابية تعنى بالتوجيه المهني تقوم بعملها على أرض الواقع.			
٩	التنوع في الأساليب المستخدمة لتنفيذ الأنشطة التوجيه المهني.			
١٠	تطبيق عملي لاستراتيجيات الإنتاج والتسويق.			
١١	زيارة المؤسسات التعليمية ذات السمعة في مجال ريادة الأعمال وتبادل الخبرات العملية وتنفيذها.			
ثالثًا: التقويم: خدمات التوجيه المهني لها دور فعال في مهارات ريادة الأعمال المتمثلة في التقويم لطلاب التعليم ما بعد الأساسي تتمثل في:				
١	استخدام تحليل المهمة للحكم على الأعمال والمشروعات المهنية المنفذة.			
٢	استخدام أدوات لجمع البيانات والمعلومات المرتبطة بمجال ريادة الأعمال.			
٣	اكتشاف استعدادات وميول واتجاهات الطلبة نحو مجال ريادة الأعمال.			
٤	الإسهام في إعداد التقارير المدرسية المرتبطة بالأعمال والمشروعات المهنية.			
٥	انتقاء الطلبة المهتمين بريادة الأعمال وتصنيفهم على أسس علمية سليمة.			
٦	اتخاذ القرارات التربوية والتعليمية المناسبة والمتمثلة في التعديل والحكم بنجاح أو فشل الطلبة في مجال ريادة الأعمال.			
٧	تحسين وتعديل المناهج والمقررات الدراسية وطرق التدريس التي تحقق تغرز في الطلبة مهارات ريادة الأعمال.			
٨	التنوع في استراتيجيات تقييم أنشطة التوجيه المهني.			

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب مرحلة ما بعد التعليم الأساسي من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني
أ.د/ وليد السيد أحمد خليفة
د/ حسين سالم محمد باعلوي

م	العبارة	دائمًا	أحيانًا	نادرًا
٩	التركيز على تقييم المهارات المباشرة مثل فهم واتباع التعليمات والالتزام بالمواعيد.			
١٠	التركيز على تقييم المهارات غير المباشرة مثل التعاون والتواصل الفعال.			
١١	استخدام التقويم الحقيقي في تقييم الأعمال والمشروعات المهنية.			

ملحق (٢) الصورة النهائية

مقياس مدى تأثير خدمات التوجيه المهني في مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة
ظفار من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني (إعداد/ الباحثان):

م	العبارة	الاستجابات		
		دائمًا	أحيانًا	نادرًا
١.	التخطيط لتحديد أنشطة تساعد على التوعية المهنية مناسبة للمرحلة العمرية.			
٢.	التأكد من تحقيق الأنشطة للأهداف الموضوعة في التوعية المهنية.			
٣.	التخطيط لإنجاز الأعمال والمشروعات المهنية قبل أن تفرضها عليهم الأحداث.			
٤.	تحديد الأعمال والمشروعات المهنية الملائمة للطلبة.			
٥.	تحديد أدوار المشاركين في الأعمال والمشروعات المهنية.			
٦.	القيام بدراسة جدوى الأعمال والمشروعات المهنية التي يحتاجها المجتمع.			
٧.	الكشف عن أسعار السوق المحلية التي تكلفها الأعمال والمشروعات المهنية.			
٨.	التحقق من الكمية والجودة التي يحتاجها المشاركون في الأعمال والمشروعات المهنية.			
٩.	كيفية توفير الدعم للأعمال والمشروعات المهنية من موارد بشرية ومادية.			
١٠.	نشر ثقافة العمل التطوعي وخدمة المجتمع.			
١١.	تكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال والمشروعات المهنية.			
١٢.	تنفيذ ما تم التخطيط له من الأعمال والمشروعات المهنية على أرض الواقع.			
١٣.	زيارة ميدانية لمواقع العمل والإنتاج.			
١٤.	تحويل الأفكار إلى تجارب عملية ملموسة.			
١٥.	التعاون مع رجال الأعمال في المشروعات المهنية.			

م	العبارة	الاستجابات		
		دائمًا	أحيانًا	نادرًا
١٦.	توعية الطلبة بأهمية التوجيه المهني وخدماته من خلال تنفيذ الأعمال والمشروعات المهنية المقترحة.			
١٧.	توظيف عملي للحصص الاحتياطية لتقديم أنشطة مهنية.			
١٨.	توظيف عملي للأنشطة المدرسية لخدمة التوعية المهنية من خلال الاعمال والمشروعات المهنية المقترحة.			
١٩.	تشكيل وتفعيل فرق طلابية تعنى بالتوجيه المهني تقوم بعملها على أرض الواقع.			
٢٠.	التنوع في الأساليب المستخدمة لتنفيذ الأنشطة التوجيه المهني.			
٢١.	تطبيق عملي لاستراتيجيات الإنتاج والتسويق.			
٢٢.	زيارة المؤسسات التعليمية ذات السمعة في مجال ريادة الأعمال وتبادل الخبرات العملية وتنفيذها.			
٢٣.	استخدام تحليل المهمة للحكم على الأعمال والمشروعات المهنية المنفذة.			
٢٤.	استخدام أدوات لجمع البيانات والمعلومات المرتبطة بمجال ريادة الأعمال.			
٢٥.	اكتشاف استعدادات وميول واتجاهات الطلبة نحو مجال ريادة الاعمال.			
٢٦.	الإسهام في إعداد التقارير المدرسية المرتبطة بالأعمال والمشروعات المهنية.			
٢٧.	انتقاء الطلبة المهتمين بريادة الأعمال وتصنيفهم على أسس علمية سليمة.			
٢٨.	اتخاذ القرارات التربوية والتعليمية المناسبة والمتمثلة في التعديل والحكم بنجاح أو فشل الطلبة في مجال ريادة الأعمال.			
٢٩.	تحسين وتعديل المناهج والمقررات الدراسية وطرق التدريس التي تحقق تغرز في الطلبة مهارات ريادة الأعمال.			
٣٠.	التنوع في استراتيجيات تقييم أنشطة التوجيه المهني.			

الاستجابات			م	العبارة
نادراً	أحياناً	دائماً		
			٣١.	التركيز على تقييم المهارات المباشرة مثل فهم واتباع التعليمات والالتزام بالمواعيد.
			٣٢.	التركيز على تقييم المهارات غير المباشرة مثل التعاون والتواصل الفعال.
			٣٣.	استخدام التقويم الحقيقي في تقييم الأعمال والمشروعات المهنية.