

درجة امتلاك طلبة الجامعات اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل
في ضوء مبادئ التعليم الريادي

The Degree to which Yemeni Universities Students Possess
Entrepreneurial Skills for the Labor Market In Light of the Principles of
Entrepreneurship Education

<https://aif-doi.org/AJHSS/118603>

د. عبد الملك محمد يحيى شاکر*
د. غالب صالح مطر**

*أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد، كلية التربية - جامعة صعدة
تلفون: 770766634 - إيميل: d.shaker2020@gmail.com
**أستاذ الإدارة العامة المساعد، كلية العلوم الإنسانية والإدارية- جامعة صعدة
تلفون: 717772893 - إيميل: ghalebmatar_75@yahoo.com

ملخص البحث

وبمتوسط حسابي(3.14)، وانحراف معياري (0.982)، ونسبة مئوية بلغت(63%)، كما تبين وجود معوقات تعيق طلبة الجامعات اليمنية من امتلاك المهارات الريادية لسوق العمل كانت بدرجة مرتفعة جداً، وبنسبة مئوية بلغت (84%)، وتبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) حول درجة امتلاك طلبة الجامعات اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، بينما تبين عدم وجود فروق تبعاً لمتغير التخصص ومتغير الجامعة.

الكلمات المفتاحية: المهارات الريادية
لسوق العمل- مبادئ التعليم الريادي - طلبة
الجامعات اليمنية

هدف البحث الحالي التعرف على درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي ومعوقات امتلاكها، استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، بالتطبيق على عينة من الجامعات الحكومية اليمنية وهي(صنعاء، عدن، الحديدة، ذمار وصعدة)، وقد تم تطوير استبانة مكونة من(43) مهارة، شملت: (مهارات شخصية، مهارات التفكير، مهارات تكنولوجية، المهارات الاجتماعية، مهارات تطبيقية)، وطبقت على عينة من الطلبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية بلغ حجمها (400) طالباً وطالبة، وكان من أبرز نتائج البحث: أن درجة امتلاك طلبة الجامعات اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي جاءت متوسطة،

Abstract:

The goal of the current research is to identify the degree to which Yemeni public universities students possess entrepreneurial skills for the labor market in light of the principles of entrepreneurial education and the obstacles to their possession. The descriptive analytical approach was used, by applying it to a sample of Yemeni public universities, which are (Sa.na,a, Aden, Hodeidah, Dhamar and Sa.adah). It was developed consisting of (43) skills, which included: (personal skills, thinking skills, technological skills, social interaction skills, applied skills), It was applied to a sample of students who were selected by cluster randomization, with a size of (400) male and female students. One of the most prominent results of the research was that the degree to which Yemeni universities students possess entrepreneurial skills for the labor market in light of the principles of entrepreneurial education was average,

with an arithmetic mean of (3.14), and a deviation Standard (0.982), and percentage reached (63%), It was also shown that there were obstacles that hinder Yemeni universities students from possessing entrepreneurial skills for the labor market, which were to a very high degree, with a percentage reaching (84%). It was also shown that there were statistically significant differences at the level of significance (0.05) regarding the degree to which Yemeni university students possess entrepreneurial skills for the labor market depending on for the gender variable, and in favor of males, while it was found that there were no differences depending on the specialization variable and the university variable.

Keywords: *Entrepreneurial Skills for the Labor Market - Principles of Entrepreneurial Education - Yemeni Universities Students.*

مقدمة البحث:

تدرك الدول التي تمتلك رؤية ثاقبة لتحقيق التنمية الشاملة أكثر من غيرها أن التعليم الجامعي الجيد هو مفتاح التنمية الشاملة، وبالتالي توجه مؤسسات التعليم الجامعي لديها بالتجديد المستمر لرسالتها وأهدافها والأخذ بالاتجاهات والأدوار المعاصرة لتواكب التطورات والتغيرات العالمية المتسارعة في كافة المجالات، فمؤسسات التعليم الجامعي لا تستطيع أن تظل منفصلة اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً ومنعزلة عن حقائق الواقع العالمي الجديد، بل عليها اليوم أن تتجاوز مع مختلف القضايا والتحديات المثارة من حولها، وأن يكون لها موقف واضح تجاهها لضمان بقائها واستمرارها في عالم سريع التغير.

وقد شهدت مؤسسات التعليم الجامعي وعلى نطاق عالمي واسع تغييرات كبيرة خلال العقد الماضيين، من حيث ديناميكيته وإعادة تشكيل هيكلها الوظيفي، وتزايد الاهتمام بتنمية المهارات الريادية للطلبة والتي تعزز فرص العمل الموائمة لسوق العمل الحديث، الذي يخضع للتحويلات التي يمر بها مجتمع المعلومات واقتصاد المعرفة، وتغيرت متطلبات التوظيف لمواجهة التحديات الجديدة، وظهرت مجموعة من المهارات العصرية الجديدة التي ارتبطت بالتقدم التكنولوجي (van Laar, et al, 2019,p.99).

وبالتالي تسعى مؤسسات التعليم الجامعي إلى تكييف وتطوير مناهجها لتلبي احتياجات سوق العمل، ولتزويد طلابها بالمهارات الريادية المطلوبة بمختلف السياقات المهنية وتمكينهم من التعامل مع أدوارهم المستقبلية وتحقيق طموحاتهم (Josesa & Serpa, 2018,p.110). كما اتجهت العديد من الجامعات العربية إلى دمج الريادة في برامج التعليم الجامعي؛ من خلال تبني مشروع التعليم الريادي الذي قدمته منظمة الأمم المتحدة للتربية للعلوم والثقافة للدول العربية، والذي يهدف إلى تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس، والتوظيف الذاتي، وتعزيز السلوكيات والمهارات العملية، وتطوير مهارات الطلبة للمشاركة في تنمية المجتمع (العتيبي، 2016، ص7). وتحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ توفير فرص العمل، فالتعليم التقليدي يسعى إلى البحث عن توافق مخرجاته مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين أن التعليم الريادي يسعى إلى دمج الريادة في برامج التعليم الجامعي لتخريج طلبة قادرين على توفير فرص عمل لهم (يوسف، 2022، ص127).

والجامعات اليمنية كغيرها من الجامعات العربية والعالمية تطمح إلى دمج الريادة في التعليم الجامعي؛ نظراً لأهمية التعليم الريادي في تطوير وتنمية المهارات للطلبة على الصعيد المحلي كمهارات مستقبلية، واسهامها في زيادة الفرص التنافسية في التوظيف وتحقيق النجاح المهني، لكن التحدي الكبير الذي يواجه الجامعات اليمنية يكمن في تغيير الثقافة السائدة لدى الطلبة من ثقافة الوظيفة والاتكال على الدولة في توفيرها، إلى ثقافة ريادة الأعمال المبنية على فكرة التوظيف الذاتي، وبالتالي بات على الجامعات اليمنية العمل الجاد على إحداث تغيير جذري وشامل لأنظمتها، والتركيز على تزويد الطلبة بالمهارات الريادية اللازمة التي تمكنهم من توليد أعمال لسوق العمل الحديث تغنيهم عن الركون على الدولة في الحصول على وظائف، وتسهم في تعزيز التنمية بالبلاد.

مشكلة البحث:

في ضوء العرض السابق، ونتيجة للأوضاع غير الطبيعية التي تعاني منها الجامعات الحكومية اليمنية، وما كرسته من مظاهر سلبية أثرت على جودة العملية التعليمية، ومن خلال استقراء واقع الجامعات الحكومية اليمنية تبين أنها تعاني من مشكلات كثيرة منها أنها تقليدية في أنظمتها

ومقرراتها وبرامجها، وأنها تعاني من القصور الواضح في دعم التعليم الريادي، وتنمية الثقافة الريادية لدى منتسبيها، حيث يشير واقع الحال إلى تقشي ظاهرة البطالة بين أوساط الخريجين وخاصة في السنوات الأخيرة وبصورة صارخة؛ وقد يرجع ذلك إلى ضعف المواثمة بين سياسات التنمية والاستثمار من جهة، وبين السياسات الجامعية التي تسببت فيها، وفي ذات السياق لم يتوسع القطاع الخاص لاستيعاب خريجي الجامعات في التوظيف بدرجة كافية، مما قد يتسبب في تفاقم مشكلة البطالة وتوسعها عاماً بعد آخر، نتيجة تغير المهارات التي يتطلبها سوق العمل. وهذا ما أكدته العديد من الدراسات السابقة، فمثلاً أشارت دراسة الأبرط (2018)، ودراسة شميمس (2018)، ودراسة العولقي (2018) إلى ضعف البرامج الأكاديمية المتوفرة وعدم ملاءمتها لرغبات الطلبة وتطلعاتهم، وعدم مواكبتها لمتطلبات السوق. كما أشارت دراسة القواس والمنصوري (2020) أن الجامعات اليمنية عجزت عن إكساب الطلبة المهارات اللازمة، وعجزت عن مواكبتها للتغيرات المتسارعة. وهذا ما أكدته دراسة شاكر (2022) أن الجامعات اليمنية تواجه تحديات خارجية وداخلية جعلها عاجزة عن مواكبة متطلبات السوق، وتتحدد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

1. ما درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي؟
2. ما المعوقات التي تعيق طلبة الجامعات الحكومية اليمنية من امتلاك المهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي تبعاً للمتغيرات (الجنس، التخصص الدراسي، الجامعة)؟

أهداف البحث:

1. التعرف على درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي.
2. التعرف على المعوقات التي تعيق طلبة الجامعات الحكومية اليمنية من امتلاك المهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي.
3. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي تبعاً لمتغيرات البحث (الجنس، التخصص الدراسي، الجامعة).

أهمية البحث:

1. تظهر أهمية البحث الحالي في مواكبة التغير العالمي لمهارات سوق العمل وطبيعة المهن المتغيرة والتي تتطلب الربط بين التعليم الريادي الجامعي ومتطلبات سوق العمل من توفير خريجين لديهم مهارات تؤهلهم للمنافسة في السوق المحلي والإقليمي والعالمي.
2. توجيه طلبة الجامعات اليمنية للاهتمام بالتعليم الريادي الجامعي من خلال اكسابهم مهارات سوق العمل، وإكسابهم روح المبادرة والقدرة على إنشاء المشاريع القائمة على الابتكار والإبداع.
3. قد تفيد نتائج الدراسة المعنيين ومتخذي القرار والمسؤولين بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي للعمل على القيام ببعض الإصلاحات اللازمة لتحقيق تعليم ريادة الأعمال بالجامعات اليمنية، لتحقيق متطلبات سوق العمل، والاستفادة من التجارب الدولية الرائدة في مجال التعليم الريادي، وتوظيفها في عصرنة أنظمة التعليم الجامعي في اليمن وتجويد مخرجاته.
4. الإسهام في رفد المكتبات بنوع جديد من المعلومات والمعارف المتعلقة بالمهارات الريادية التي يجب أن يمتلكها طلبة التعليم الجامعي لسوق العمل المعاصر.

حدود البحث:

- الحد الموضوعي: المهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي.
- الحد المكاني: عينة من الجامعات الحكومية اليمنية، وهي (صنعاء، عدن، الحديدة، ذمار، صعدة).
- الحد البشري: عينة من طلبة الجامعات الحكومية اليمنية التي وقع عليها الاختيار، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية بلغ حجم العينة (400) طالب وطالبة.
- الحد الزمني: العام الجامعي 2023-2024م.

مصطلحات البحث:

- المهارات الريادية: هي مهارات القرن الواحد والعشرين؛ وتعرف بأنها مجموعة من المهارات التي يحتاجها العاملون في مختلف بيئات العمل ليكونوا أعضاء فاعلين ومنتجين ومبدعين، بما يتماشى مع المتطلبات التنموية الاقتصادية للقرن الواحد والعشرين (Partnership for 21st Century Skills, 2016, p.21)
- وتعرف المهارات الريادية إجرائياً بأنها: مجموع المهارات الأساسية لسوق العمل الحديث، والمشاركة بين جميع التخصصات الأكاديمية التي ينميها التعليم الجامعي أو التدريب للطلبة لتلبية الحاجات المتغيرة للقطاعات والمهن في السوق العصرية والمستقبلية.
- التعليم الريادي: يعرف بأنه القيام بأنشطة فريدة لتلبية احتياجات الأعمال والزبائن من خلال اكتشاف الفرص واستغلالها بعقلية استباقية، وتبني المخاطرة لتحقيق الأرباح، كما أنها :

الفاعل الرئيس الذي يؤكد على الإبداع والإنتاجية والنمو الاقتصادي (Raduan ,et al, 2006,p.77)

- ويعرف الباحثان التعليم الريادي إجرائياً بأنه: عملية تستهدف تنمية الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية للطلبة في مجال زيادة الأعمال، باستخدام محتوى تعليمي نوعي، ووسيلة وطريقة تعليم مناسبة، ليكونوا قادرين على تحويل الأفكار الإبداعية إلى أعمال ريادية.
- درجة امتلاك المهارات الريادية: ويقصد بها درجة تمكن طلبة الجامعات اليمينية من إتقان المهارات الريادية، أي المهارة التي نتجت عن تغيرات ومتطلبات السوق الحديثة، وستقاس بالدرجة التي سجلها الطالب على المقياس (الأداة) المعد لذلك.

• الدراسات السابقة: فيما يلي عرض لأبرز الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وقد تم عرضها وترتيبها من الأحدث إلى الأقدم، توضيحها كالتالي:

هدفت دراسة يوسف (2022) إلى التعرف على مهارات ومتطلبات سوق العمل اللازمة لطلبة التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، استخدام المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (420) من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعة المصرية، وكان من أهم نتائج الدراسة: أعدت قائمة بمهارات سوق العمل الواجب توفرها لطلبة التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي، وتم ترتيب تلك القائمة بحسب درجة الأهمية، وهي: المهارات الشخصية، المهارات التكنولوجية، مهارات الموارد، مهارات التعاملات الاجتماعية. كما تم تحديد وترتيب متطلبات تطبيق مبادئ التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق العمل وفقاً للأهمية. وكشفت دراسة فوزي (2021) درجة توفر المهارات الريادية لدى طلبة جامعة الأزهر، وطرق تنمية تلك المهارات الريادية، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على عينة عشوائية بلغت (600) طالباً وطالبة، وكان من أبرز نتائج الدراسة: أن درجة توفر المهارات الريادية لدى طلبة جامعة الأزهر تراوحت بين المتوسطة والقليلة، وتبين أن هناك فروق دالة إحصائية في متغير الكلية لصالح طلبة كليتي الهندسة، والزراعة، وفي متغير السكن لصالح الطلبة الذين يسكنون بالمدينة الجامعية، ولم يتبين وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة. بينما كشفت دراسة الفحطاني (2021) درجة مساهمة التعليم والتدريب في تنمية مهارات القرن 21 لطلبة أفضل الجامعات الحكومية السعودية، ودرجة استخدام أساليب تنمية مهارات الطلبة في التعليم والتدريب بتلك الجامعات، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة طبقية بلغت (420) طالباً وطالبة، وكان من أبرز نتائج الدراسة: أن درجة مساهمة التعليم والتدريب في تنمية مهارات القرن 21 لطلبة الجامعات كانت مرتفعة، وأن درجة استخدام أساليب تنمية المهارات جاءت مرتفعة أيضاً، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية عند (0.05) تعزى لمتغير الجنس والجامعة، ووجود فروق دالة إحصائية لمتغير التخصص.

وبينت دراسة ملكاوي (2021) دور التعليم والتدريب الجامعي بمكوناته المختلفة في تنمية مهارات المستقبل من وجهة نظر أساتذة الجامعات الأردنية، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة طبقت على عينة عشوائية بلغت (221) فرداً، وكان من أبرز نتائج الدراسة: أن مستوى التعليم والتدريب بشكل عام متوسط في الجامعات، وأن درجة توفر الأبعاد الفرعية للتعليم والتدريب متوسطة، ودرجة توفر مهارات المستقبل متوسطة أيضاً، وتبين وجود أثر دالة إحصائية للتعليم والتدريب في تنمية مهارات المستقبل، بينما تبين عدم وجود أثر دالة إحصائية لمتغير أساليب وأدوات التقييم في مهارات المستقبل.

وهدفت دراسة الرميدي (2018) إلى التعرف على دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، وطرح استراتيجية مقترحة لزيادة تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (1200) عضواً، وكان من أبرز نتائج الدراسة: وجود قصور في دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في كل المحاور التي شملت: (الرؤية والرسالة والاستراتيجية، والقيادة، والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، وتقويم ريادة الأعمال)، كما تبين وجود معوقات بدرجة مرتفعة تحد من دور الجامعات المصرية في تحقيق التعليم الريادي أهمها ضعف التوعية والتثقيف بأهمية ريادة الأعمال. وهدفت دراسة العاني (2015) إلى الكشف عن درجة توفر المهارات الريادية لدى عينة من طلبة جامعة السلطان قابوس بسطنة عمان، وتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية عليها. وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وإعداد استبانة مكونة من (65) مهارة من مهارات الريادة في الأعمال، طبقت على عينة بلغ حجمها (592) طالباً وطالبة، وكان من أبرز نتائج الدراسة: أن درجة توفر المهارات الريادية تراوحت بين العالية والمتوسطة، وأظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في متغير الجنس لصالح الإناث، وفي متغير الكلية لصالح طلبة كليات الطب والتربية والهندسة.

وسعت دراسة (Osmani, et al,2018) إلى استكشاف الأثر المحتمل أن تحدثه طرق التعليم الجديدة على تحسين مهارات التوظيف للخريجين من كلية الأعمال والاقتصاد جامعة قطر، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة أداة لجمع البيانات على عينة عشوائية بلغت (110) طالباً وطالبة، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن الطرق المعروفة والمستخدمه فشلت في تطوير مهارات التوظيف لخريجي نظم المعلومات الإدارية كالتفكير النقدي وحل المشكلات. وهدفت دراسة (Akpochafo & Alika,2018) التعرف على التأثير المدرك لتعليم ريادة الأعمال على تطوير المهارات بين الطلبة في الجامعات الجنوبية في نيجيريا، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة كأداة لجمع البيانات

على عينة عشوائية بلغت (150) طالباً وطالبة، وكان من أبرز نتائج الدراسة: أن الطلبة يرون أن تعليم
ريادة الأعمال سيوفر التدريب الذي يجعل الطلبة الجامعيين مبدعين ومبتكرين إذا تم تنفيذ البرنامج
بشكل صحيح.

وهدفت دراسة (Etshim,2017) إلى التعرف على العوامل المؤثرة في التعاون بين التعليم العالي
وسوق العمل في توفر المهارات للطلبة التي تمكنهم من الالتحاق بسوق العمل، وذلك في كينشاسا
عاصمة جمهورية الكونغو الديمقراطية، استخدم المنهج الوصفي، وكان من أهم نتائج الدراسة:
أن المناهج والسياسات الحالية تنطوي على أوجه قصور تسببت في قلة توفر المهارات الكافية لدى
الطلبة الخريجين التي تمكنهم من الالتحاق بسوق العمل بسهولة. بينما هدفت دراسة (Din et al,
2016) إلى تقييم مدى فعالية برنامج التعليم الريادي في تنمية المهارات الريادية لدى طلبة الجامعات
في جامعة أوتارا، استخدم المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (355) طالباً
وطالبة، وقد توصلت الدراسة أن برنامج ريادة الأعمال الذي قدمته الجامعة محل الدراسة فعال
للغاية في تنمية المهارات الريادية للطلبة، وأن قدرة الطلبة على تطوير خطة العمل، وميلهم نحو
المخاطرة، وكفاءتهم الذاتية لها علاقة قوية بفعالية برنامج التعليم الريادي.

• **أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:** استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في أمور كثيرة،
منها: تحديد مشكلة ومنهجية البحث وبناء أداة البحث والبدء من حيث ما انتهت إليه الدراسات
السابقة، واستفاد منها بالتزود بالعديد من المفردات والمعلومات عن ماهية التعليم الريادي ومبادئه
ومهاراته، وعن ماهية المهارات وأهدافها وأهميتها وتصنيفاتها ومتطلبات تحقيقها.
الإطار النظري:

يشمل الإطار النظري للبحث محورين توضحهما كالتالي:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للمهارات الريادية.

يتضمن هذا المحور توضيح ماهية المهارات الريادية، وأهميتها وخصائصها وتصنيفاتها، وذلك
كالتالي:

ماهية المهارة: تعرف المهارة (Skill) في اللغة: بأنها القدرة أو الاستطاعة أو الحدق في الشيء،
والماهر: الحاذق بكل عمل (ابن منظور، 1988). والمهارة اصطلاحاً: هي التي يمكن اكتسابها وتعلمها
وتطويرها وتتميتها؛ بمعنى القدرة على الأداء الدقيق القائم على الفهم والممارسة والخبرة مع تحقيق
الميزة التنافسية في صحة الأداء، سرعة الأداء، دقة الأداء، جودة الأداء (أبو النصر، 2008، ص14).
وتعرف المهارة: بالقدرة على تنفيذ نشاط يدوي أو عقلي يتم اكتسابه من خلال التعليم والممارسة؛

ويستخدم مصطلح المهارات كمصطلح شامل للمعرفة والكفاية والخبرة اللازمة لأداء مهمة أو وظيفة معينة (منظمة العمل الدولية، 2006). وتتضمن المهارة ثلاث مكونات، هي: الاتجاه؛ ويتمثل في الدوافع والرغبة في القيام بالفعل، المعرفة؛ وتتمثل في معرفة كيفية القيام بالأداء أو السلوك أو الفعل، والمهارة؛ وتتمثل في شكل تنفيذ الفعل تنفيذاً دقيقاً (الزيان، 2020، ص16). ويمكن تعريف المهارة: بأنها سهوله في أداء استجابة من الاستجابات، أو القيام بعمل من الأعمال بدقة مع مراعاة الظروف القائمة وتغيرها.

1. ماهية الريادة: تعني الريادة في اللغة القيادة والرئاسة، وهي مشتقة من الفعل راد، وارتاده ارتياداً؛ أي بحث عنه وطلبه، والرائد من كان يرسله قومه لاستكشاف أماكن جديدة من الكلاً ومساقط الأمطار، أو قاد القوم وتقدمهم، وهو من يسبق غيره ويمهد السبل المستقبلية (ابن منظور، 2009). وجاء في قاموس الأعمال: هي الاستعداد لإدارة المشاريع وتنظيمها وتطويرها بالتزامن مع التأثر بالمخاطر بهدف الوصول إلى الأرباح عن طريق الاستفادة من الموارد المتاحة (Bussiness Dictionary online, 2017). وتعرف الريادة اصطلاحاً: بأنها مجموعة من المهارات التي تسهم في بدء عمل جديد، من خلال ربطه مع قدرات المتعلمين على تحقيق فرص جديدة (Cambridge Dictionary, 2017). والريادة تمثل القدرة على استحداث عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة (زيدان، 2011، ص20). وتعرف ريادة الأعمال بأنها إطار من القواعد القيمية والعملية المتمحورة حول التنظيم، التنافسية، المهنية، الأخلاقيات، الكفاءة، والقدرة على التجديد والابتكار يتقاسمها أفراد المجتمع والتنظيم، بما يؤدي إلى تطويرهم وخلق منافع اقتصادية واجتماعية (بلخضر، 2022، ص194).
2. أهمية المهارات الريادية: تكمن أهمية المهارات في أنها تلبى متطلبات سوق العمل وحاجته إلى أفراد مؤهلين بالعديد من المهارات، وتسهل عملية التواصل مع العالم عبر شبكات الانترنت وغيرها، وتساعد على تهيئة الفرد وإعداده كي يكون مكتسباً لمهارات التعايش والتعامل مع الآخرين، وقادر على التغيير، ممتلكاً لمهارات تغيير الأدوار في الحياة العملية (شاكر، 2021، ص25).
3. خصائص المهارات الريادية: في دراسة تحليلية عن طبيعة المهارات وخصائصها توصل (كوكس) إلى عدة خصائص للمهارات منها: إن العمليات العقلية تمثل جانباً أساسياً في أداء كافة المهارات على اختلاف أنواعها، تختلف نسبة كل من الجانب العقلي والحركي المتضمن في كل مهارة تبعاً لطبيعتها، لا ينبغي النظر إلى المهارات كغاية في حد ذاتها بل إنها وسائل لتحقيق غايات أبعد لدى المتعلمين، إن المهارات والمحتوى يرتبط كل منهما بالآخر ويكمله، ومن ثم لا يمكن تدريس أي منهما بمعزل عن الآخر، فالمتعلم بحاجة إلى المهارات لفهم المحتوى واستيعابه، وهو بحاجة للمحتوى كمادة خام يجري عليها المعالجات العقلية التي تساعد على اكتساب وتنمية المهارات (الحوالي، 2010، ص125).

4. تصنيف المهارات: أشار مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية التابع لوزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية إلى ثلاثة أنواع من المهارات هي: مهارات انفعالية، تشمل:(القدرة على ضبط المشاعر، وتقدير مشاعر الآخرين، القدرة على التكيف، والقدرة على تحمل الضغوط بأشكالها)، ومهارات اجتماعية، تشمل: (تحمل المسؤولية، المشاركة في العمل ضمن فريق، اتخاذ القرارات السليمة، احترام الذات، القدرة على تكوين علاقات، القدرة على التفاوض والحوار)، ومهارات عقلية، تشمل:(القدرة على الابتكار والإبداع، القدرة على البحث والتجريب، القدرة على التعلم المستمر، القدرة على التخطيط، القدرة على التفكير الناقد) (الناجي، 2009، ص43).
وصنف حريم (2016، ص29) المهارات إلى سبعة أنواع، هي:

- أ- المهارة التحليلية: وتتمثل في القدرة على التشخيص وتقييم المواقف والمشاكل وأسبابها، وتحديد العوامل لكل موقف، واقتراح الحلول المناسبة.
- ب- المهارة الضمنية: وتتمثل في القدرة المعرفية على التعامل مع المتطلبات الأساسية للعمل، مثل استخدام أساليب ومعارف وموارد محددة للإنجاز لكل مجال عمل معين.
- ت- مهارة صنع القرار: وتتمثل في القدرة على تفهم ومعرفة المشكلة والعوامل المؤثرة عليها وتحليلها للوصول إلى البدائل المحددة لاختيار وتقييم البديل الأفضل وتطويره ومتابعة تنفيذه.
- ث- مهارة تفاعلية: وتتمثل في القدرة المعرفية للتعامل مع الآخرين خلال العمل وفهم ميولهم، لتكون هناك قدرة على التأثير عليهم والتفاعل معهم لإنجاز العمل بشكل جماعي ومشترك.
- ج- مهارة إدراكية: وتتمثل في القدرة على التعامل مع أركان المؤسسة ككل، وكيفية توظيف جميع الوحدات وربط أهدافها والأدوار التي تقوم بها، ومستوى التأثير بينهما لضمان تحقيق الأهداف.
- ح- مهارة الاتصال: وتتمثل في القدرة على الاستقبال والإرسال للأفكار والمعلومات والخطط سواء كانت شفهيًا أو كتابيًا بين العاملين والإدارة ومعرفة التغذية الراجعة من العاملين.
- خ- مهارة حاسوبية: وتتمثل في القدرة على التعامل مع الحاسوب وبرمجياته وتطبيقاته في العمل الإداري وإنجاز المهام بسرعة ودقة عالية.

بينما صنف القطامين (2017) المهارات في منظمات الأعمال إلى ثلاث أقسام، وهي: المهارات الفكرية: وتتمثل في القدرة على التفكير التحليلي والناقد وحل المشكلات المعقدة، وتركز هذه المهارات على التعامل مع الجوانب الأكثر عمقا وشمولية من جوانب العملية الإدارية، والمهارات الإنسانية: وتتمثل في القدرة على التعامل مع الآخرين، وكيفية إنجاز المهام المختلفة للعملية الإدارية ذات العلاقة بالتعامل مع القوى البشرية في المؤسسة، والمهارات الفنية: وتتمثل في القدرة على التعامل مع التكنولوجيا.

وأشار الطاهر (2013، ص56) أن أبرز المهارات الريادية التي يجب توفرها في خريج الجامعات، هي:

- القدرة على التصور والتخيل والمبادأة .
- القدرة على التفكير النقدي وصولاً إلى التطوير.
- القدرة على استقلال الفكر والتخلص من التبعية الفكرية.
- القدرة على الإسهام في إحداث التغيير نحو الأفضل .
- القدرة على وضع الفروض والنماذج والمحاكاة كأدوات لتوليد المعلومات .
- القدرة على التواصل والتعامل مع الآخرين بقيمهم ومفاهيمهم وطموحاتهم .
- القدرة على التحليل المنطقي والاستنباط والاستقراء وصولاً لصنع القرار الرشيد .
- القدرة على العمل ضمن فريق يتكامل بعضه مع بعض في مختلف التخصصات .
- القدرة على التعليم المستمر لاحتتمال تغير الأعمال؛ نتيجة لتغير المعارف والتكنولوجيا.
- القدرة على التفكير الابتكاري وتوليد المعلومات واستنباطها وتجسيدها في شكل سلع وخدمات.

المحور الثاني: دور التعليم الريادي في تنمية المهارات الريادية لدى لطلبة:

يتناول هذا المحور مفهوم التعليم الريادي، وأهميته وأهدافه، ومبررات الأخذ بالريادة في التعليم، مبادئ ومتطلبات التعليم الريادي الجامعي، ودوره في تنمية مهارات الطلبة، ومعوقاته تطبيقه، وذلك كالتالي:

1. مفهوم التعليم الريادي: يشير التعليم الريادي إلى جميع الأنشطة التي تهدف إلى تنمية المهارات العصرية لسوق العمل. وقد عرفت منظمة العمل الدولية واليونسكو(2010) التعليم الريادي بأنه: مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، تدريب، وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي وتأسيس أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة (أبو عاشور وعبد المجيد، 2022، ص550). ويعرف التعليم الريادي بأنه:" تطوير المهارات والعقلية الريادية للمتعلمين ليكونوا قادرين على تحويل الأفكار الإبداعية إلى أعمال ريادية"(Mico & Cungu, 2023, p.12). ويمكن تعريف التعليم الريادي بأنه: عملية منظمة تسعى إلى تنمية القيم والصفات الريادية لدى المتعلم، وتعمل على تعزيز ثقافة الإبداع والابتكار والاستكشاف، واستيعاب المهارات الريادية التي تلبى احتياجات سوق العمل بكفاءة وفعالية.
2. أهمية التعليم الريادي: تكمن أهمية التعليم الريادي الجامعي، في أنه يمثل فرصة جيدة لتوطين التقنيات الحديثة، وتطوير المهارات الريادية الملائمة لثقافة سوق العمل المتجدد (Yen et al,

2018,p.253). وأشارت دراسة (Salau, et al, 2017) أن دمج ريادة الأعمال في التعليم الجامعي يعد عاملاً رئيساً في تعزيز التنمية وفي الحد من البطالة بين الخريجين. كما أكدت دراسة (Homida& Kacem , 2017) على أهمية تشجيع الطلبة الجامعيين على ريادة الأعمال الاقتصادية والابتكار والقدرة التنافسية وخلق فرص العمل. وأشارت دراسة لليونسكو (2020)، (ص3) إلى أهمية إدخال ريادة الأعمال للتعليم في الجامعات العربية من خلال البرامج التدريبية المختلفة، ودمجها بالمناهج وأساليب التدريس المختلفة.

3. أهداف التعليم الريادي: يهدف التعليم لريادة الأعمال إلى إعداد متعلمين مبادرين وقادرين على إنشاء مشروعات اقتصادية جديدة تتسم بالنمو، وتجلب الثروة، وتساعد في تجسير العلاقة بين المجتمع الأكاديمي ومجتمع الأعمال؛ من خلال ترقية الحلول الإبداعية للمشكلات، والمغامرة، وتهيئة المتعلمين على البدء بمشروعات جديدة، وإعداد رؤية للدخول إلى مجال الأعمال عن طريق مشروعات صغيرة وتنمية فهم عام عن المشروعات التجارية (Bernstein, 2011). وينظر إلى التعليم الريادي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي، والثقة بالنفس لدى المتعلمين عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية وبناء القيم والمهارات ذات العلاقة، والتي تساعد المتعلمين على توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فرص، واستخدام الأنشطة الشخصية والسلوكية المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة (اليونسكو، 2010، ص15). ويمكن تحديد الأهداف التفصيلية للتعليم الريادي في التالي:

- إثارة الدافعية وتحفيز المتعلمين لبناء تصور أفضل لمهنة المستقبل.
 - بناء اتجاهات إيجابية للمتعلمين نحو التعليم الريادي وتعزيز الروح الريادية.
 - تعزيز مهارات بناء العلاقات والتواصل الإيجابي بين المتعلمين في بيئة تربوية لمهنة المستقبل.
 - تطوير المهارات الشخصية للمتعلمين التي تساعد على بناء قاعدة للتفكير والسلوك الريادي.
 - تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، من خلال عمليات التحديث والتجديد التي يحدثها الرياديون في جميع المجالات التي سيعملون بها في المستقبل (أحمد، 2019، ص22).
- تأسيساً على ما سبق؛ فإن الهدف الرئيس للتعليم الريادي الجامعي يكمن في إعداد جيل من المتعلمين القادرين على الالتحاق بسوق العمل بكفاءة واقتدار، من خلال ترجمة ما تعلموه على شكل منتج أو خدمة، أو مشروع جديد، أو اكتشاف، يلي طموحاتهم ويحقق أهدافهم، ويسهم في تحقيق التنمية للمجتمع.

4. مبررات الأخذ بالتعليم الريادي في التعليم الجامعي: من مبررات الأخذ بالتعليم الريادي، تغير فلسفة التعليم الجامعي؛ لأنها دائمة التفاعل والتغير وفق الأحداث والفرص والتحديات المحيطة بها، فالتعليم الجامعي يؤدي دوراً بارزاً في إعداد المواطن المدرب على كثير من المهارات والمعارف

التي يحتاجها مجتمع المعلومات، وكذا مساعدة الطلبة لتبني المشاريع ذات التأثير على مسار المجتمعات مما يدفع تلك المجتمعات إلى مساندة المجتمعات في التقدم والرقي (النجار، 2017، ص47). وحدث تغيير في تركيب المهن بمختلف القطاعات، منها: زيادة التداخل والتشابك بين المهن المختلفة، وتكامل التخصصات مما يحتاج لتوسيع القاعدة التخصصية للعمال والإعداد العلمي، وظهور مهن جديدة في مختلف المجالات، وانقراض مهن قديمة؛ مما يضطر الإنسان لتغيير عمله أكثر من مرة (يوسف، 2022، ص151).

5. مبادئ التعليم الريادي الجامعي: هناك أربعة مبادئ رئيسة يقوم عليها التعليم الريادي تهدف إلى توجيه التعليم الريادي ليتماشى مع المتطلبات التعليمية اللازمة لتحقيق التعليم الريادي الجامعي، وهي:

(أ) التعلُّم من أجل فهم التفاعل بين التعاملات الاجتماعية المتعددة: إن كل من الشخص الريادي والمشروع والبيئة تشكل نظاماً معقداً وديناميكياً تتفاعل فيما بينها، فكل قرار أو إجراء يتخذه الشخص يجب عليه تعلم كيفية التعامل مع أفراد المجتمعات المختلفة، وأصحاب المصلحة، وفهم كيفية عملها، وتعلم لغتهم من أجل التواصل معهم جميعاً (Jack, et al,2004,p.117).

(ب) التعلُّم من أجل التنقل في بيئة معقدة وديناميكية: إن التعليم الريادي يعمل على تطوير الوعي الذاتي والاستراتيجيات الموجهة نحو هدف معين من أجل إقامة مشاريع أو استثمار الفرص التجارية، بما يجعل الشخص المبادر قادراً على التنقل في بيئات معقدة وديناميكية.

(ت) التعلُّم من أجل بناء وتقييم المعرفة والاستراتيجيات الريادية: إن تطبيق ما وراء المعرفة في عملية التعليم الريادي هي فرصة لربط طرق التعليم الفعالة مع الأهداف العامة للتعليم الريادي، وبمعنى آخر يمكن استخدام ما وراء المعرفة ليكون جسراً بين الأنشطة التربوية وتحقيق الأهداف التعليمية التي تركز على تطوير المهارات الفردية للتنقل في المغامرة الفردية.

(ث) التعلُّم من أجل تحويل الأفكار إلى أفعال: إن التعلُّم التجريبي منبع العمل الريادي، فالتعلُّم التجريبي يساهم في التوصل لكيفية تطوير المعارف الريادية للطلبة؛ بهدف تحسين أداء مشاريعهم إضافة إلى تحويل الأفكار إلى أفعال، حيث تثار تساؤلات تتعلق بـ لماذا؟ (التفكير التأملي)، وبـ كيف؟ (التفكير التطبيقي)، لأن الجمع بين هذين الجانبين من التعلُّم يساهم في تطوير المهارات الريادية، والتعامل بطريقة خلاقة ومرنة مع الأوضاع المعقدة (محمود، 2020، ص150).

6. متطلبات التعليم الريادي في الجامعات: تتطلب عملية ممارسة التعليم الريادي الجامعي ضرورة توفر مجموعة من المتطلبات اللازمة نحو تحقيق أهدافه وإدماجه في منظومة التعليم الجامعي، منها:

(أ) وجود قيادة داعمة للريادة: يحتاج تطبيق التعليم الريادي في الجامعة إلى وجود قيادات جامعية تتبنى الفكر الريادي، ومقتنعة بأهمية ودور التعليم الريادي الجامعي في نشر وتمية الثقافة

الريادية (أبو عاشور وعبد المجيد، 2022، ص540). وتتمتع بالقدرة على إيجاد رؤية مشتركة لريادة الأعمال، وقدرة على تحفيز الآخرين على المبادرة والإبداع وتحمل المخاطرة والاستباقية (فقيهى والعبابنة، 2022، ص222).

(ب) **نشر ثقافة الريادة:** تؤدي نشر ثقافة الريادة إلى بناء اتجاهات إيجابية للمتعلمين، وتشجع السلوكيات الريادية كالاستقلالية، والإبداع، وروح المغامرة، وتتطلب عملية نشر الثقافة الريادية ممارسة ريادة الأعمال؛ حتى تكون بمنزلة مبدأ في حياة المتعلم (محمد وعبد الفتاح، 2014، ص250).

(ت) **المتطلبات التعليمية لتحقيق التعليم الريادي:** إن من أهم المتطلبات التعليمية لتحقيق التعليم الريادي في الجامعات: صياغة سياسة واضحة وقواعد تنظيمية لحقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع، توفير البنية التحتية ونظم المعلومات، تنظيم سريان المعرفة والتقنية بين الجامعات والمؤسسات البحثية والشركات، نقل وتوطين التكنولوجيا والتقنية والمعرفة من خلال التواصل مع الجامعات الإقليمية والدولية، إنشاء أقسام ريادة الأعمال في الجامعات، وإنشاء وحدات للإبداع والابتكار، واحتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها إلى منتجات لتنمية المجتمع (Gielnik, Jone, 2015, p.70). وكذا توفير مناهج تعليم متطورة، تتضمن أهداف تعليمية في مجال ريادة الأعمال واضحة ومواكبة للتغيرات، وإيجاد محتوى تعليمي يتفق مع الأهداف التعليمية المنشودة، وطرائق تدريس حديثة تنمي في المتعلم القدرة على القيادة والإبداع وحل المشكلات والتفكير الإبداعي، وكذا توفير تقييم فعال قادر على تحديد جوانب الضعف في العملية التعليمية لعلاجها وتعزيز جوانب القوة فيها (فقيهى والعبابنة، 2022، ص225).

(ث) **متطلبات الموارد البشرية للتعليم الريادي:** إن نجاح أي مؤسسة يعتمد على استثمارها في مواردها البشرية، من خلال الإسهام في تعزيز وتطبيق التعليم الريادي، ومساعدة المتعلمين على تنمية قدراتهم المتعلقة بالتفكير الإبداعي، وتعزيز احترام الذات والثقة بالنفس، وتشجيع وتنمية المواهب والابتكار، وإكساب المتعلمين المهارات اللازمة للعمل الحر ليكونوا مجددین لسوق العمل، رفع مستوى وعي المتعلمين عن العمل الريادي وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل الحر المستقل، واستخدام الأساليب المناسبة المتماشية مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة في المجتمع (عيد، 2014، ص212).

7. دور برامج التعليم الريادي في تنمية المهارات الريادة لدى الطلبة:

تحتاج تنمية المهارات الريادية لدى الطلبة التركيز أكثر على جودة برامج ومحتويات التعليم الريادي، بدل التركيز على الجانب الكمي فيها، بحيث يتم اختيار البرامج التعليمية ومحتواها وفق الأهداف التعليمية الريادية في الوقت المطلوب وبالجودة المستهدفة والتميز المنشود. وقد أدركت الجامعات أن ريادة الأعمال يمكن أن تكون تخصصاً يدرس على مقاعد كلياتها، فمثلاً في

الولايات المتحدة الأمريكية وحدها يوجد ما يقارب (252) جامعة تقدم برامج ودورات في مجال قيادة الأعمال (المقبالية وآخرون، 2021، ص190).

وبرامج التعليم الريادي الجامعي تركز على المهارات الأساسية لتنمية مهارات الطلبة في عدة مجالات، مثل: الاتصال والمخاطرة واتخاذ القرار في حالة عدم التأكد، التفكير الناقد والتحليلي، العمل ضمن فريق، المبادرة، المعرفة بالموارد المتاحة لإقامة مشاريع جديدة (قروش وفضيلي، 2021، ص40). ولتحقيق الفعالية في ذلك يجب اختيار البرنامج والمحتوى التعليمي الريادي المفيد والمساعد في تنمية تلك المهارات، وقد أوضحت الدراسات أن نسبة إمكانية إنشاء مشروع ذاتي أو خاص للذين يدرسون قيادة الأعمال تساوي أضعاف نسبة الذين لا يدرسون قيادة الأعمال، كما أن الدخل المتوقع للذين يدرسون قيادة الأعمال يزيد عن دخل الذين يدرسون التخصصات الأخرى (قروش وفضيلي، 2021، ص191).

8. المعوقات التي تواجه التعليم الريادي الجامعي: هناك العديد من المعوقات التي تواجه الجامعات من الأخذ بالتعليم الريادي الجامعي، منها: ضعف الأنظمة التعليمية في مختلف مراحلها، حيث تحتل الجامعات القمة منها، فمدخلات التعليم الجامعي هم خريجو المراحل السابقة لها؛ لذا فإن حصيلة الإيجابيات والسلبيات في هذه المراحل سوف يكون لها تأثير في التعليم الجامعي، وبذلك تتحدد كفاءة التعليم الجامعي بمدى كفاءة المراحل السابقة لها، وكذا ارتفاع نسبة عدد الطلبة إلى عضو هيئة التدريس؛ حيث إن الزيادة المستمرة في أعداد الطلبة لا تقابلها زيادة في أعداد الهيئة التدريسية، كما أن نسبة عضو هيئة التدريس إلى الطلبة في العلوم النظرية أعلى بكثير من نسبتهم في الكليات العلمية التطبيقية، كما تتسم المناهج بالجمود وضعف متابعتها للتطوير العلمي السريع، وغياب مراعاتها للبيئة الموجودة فيها بمشكلاتها... وغيرها الكثير من المعوقات يصعب حصرها هنا (يوسف، 2022، ص159).

• **منهجية البحث وإجراءاته:** استخدم المنهج الوصفي التحليلي، للتعرف على درجة امتلاك طلبة الجامعات اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي، ومعوقات امتلاكها.

1. **مجتمع البحث:** تحدد مجتمع البحث في الجامعات الحكومية اليمنية للعام 2023م، والبالغ عددها (14) جامعة حكومية بمختلف المحافظات اليمنية (إحصائية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2023).

2. **عينة البحث:** تم اختيار خمس جامعات حكومية هي (جامعة صنعاء، عدن، الحديدة، ذمار، وصعدة) بطريقة عشوائية بسيطة (القرعة)، ومن ثم تم اختيار أفراد العينة من طلبة المستوى النهائي

من تلك الجامعات بالطريقة العشوائية البسيطة أيضاً، بلغ حجم العينة (400) طالباً وطالبة،
والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة بحسب متغيرات البحث.

المتغيرات	البيان	حجم العينة	المجموع
الجنس	ذكر	235	%59
	أنثى	165	%41
	المجموع	400	%100
التخصص الدراسي	علمي	169	%42
	إنساني	231	%58
	المجموع	400	%100
الجامعة	صنعاء	85	%21
	عدن	84	%21
	الحديدة	75	%19
	ذمار	66	%16.5
	صعدة	90	%22.5
	المجموع	400	%100

3. أداة البحث: بعد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالبحث الحالي والتي استفاد منها الباحثان كثيراً، ومنها: دراسة يوسف (2022)، وملكاوي (2021)، وفوزي (2021) وغيرها، قام الباحثان بتطوير استبانة بصورتها الأولية، تضم (45) فقرة توزعت على محورين، هي كالتالي:

- المحور الأول: لمعرفة درجة امتلاك الطلبة للمهارات الريادية لسوق العمل على ضوء مبادئ التعليم الريادي، تضمن المحور (30) فقرة، موزعة على خمسة أبعاد هي: (المهارات الشخصية، مهارات التفكير، المهارات التقنية والتكنولوجية، المهارات الاجتماعية، مهارات تطبيقية).
- المحور الثاني: لمعرفة معوقات امتلاك الطلبة للمهارات الريادية لسوق العمل، تضمن المحور (15) فقرة.

4. التحقق من صدق وثبات الأداة: تم التحقق من صدق محتوى الأداة من خلال عرضها على مجموعه من الخبراء المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية، بلغ عددهم (7) محكمين، وفي ضوء آراء المحكمين وتصويباتهم وملاحظاتهم والتي تم الأخذ بها، والتي كان من أبرزها حذف فقرتان بمحور المعوقات، حيث أصبحت الأداة تضم (43) فقرة بصورتها النهائية، وتم التحقق من

صدق البناء الداخلي للفقرات عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وكانت معاملات الارتباط جميعها دالة عند مستوى دلالة (0.05) بمعنى أن جميع الفقرات المكونة للأداة (الاستبانة) تتمتع بدرجة عالية من الصدق، جعلها صالحة للتطبيق، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2) يوضح معاملات الصدق بين الفقرات وارتباطها بمحاورها.

المحور الثاني		المحور الأول			
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.656	31	0.756	16	0.734	1
0.677	32	0.797	17	0.801	2
0.787	33	0.853	18	0.735	3
0.746	34	0.720	19	0.633	4
0.574	35	0.627	20	0.854	5
0.870	36	0.733	21	0.748	6
0.881	37	0.800	22	0.734	7
0.795	38	0.671	23	0.632	8
0.689	39	0.750	24	0.753	9
0.768	40	0.742	25	0.753	10
0.755	41	0.670	26	0.866	11
0.766	42	0.813	27	0.757	12
0.830	43	0.578	28	0.846	13
//////////	////	0.646	29	0.530	14
//////////	////	0.832	30	0.564	15

ثبات الأداة: تم التحقق من ثبات الأداة من خلال حساب معامل (ألفا كرونباخ)، وتبين أن معاملات الثبات بجميع محاور البحث دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ الثبات الكلي للأداة بشكلها النهائي (0.966) وهي نسبة ثبات عالية، وتفي بأغراض البحث، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3) معاملات ثبات ألفا كرونباخ.

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المحاور
0.955	30	المحور الأول: درجة امتلاك طلبة الجامعات اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي الجامعي.
0.919	13	المحور الثاني: معوقات امتلاك الطلبة للمهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي الجامعي.
0.966	43	الاستبانة ككل

5. الأساليب الإحصائية: اعتمد البحث في تحليل البيانات على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتم تطبيق المعالجات الإحصائية الآتية:
- معامل ارتباط بيرسون ومعامل كرونباخ- ألفا للتحقق من صدق وثبات الأداة،
 - المتوسط الحسابي (Mean)، والانحراف المعياري (Standard Deviation) لتحديد استجابات أفراد عينة البحث تجاه محاور البحث.
 - اختبار "T" للبيانات المستقلة لكل من الجنس والتخصص الدراسي (Independent Sample T-Test)، وتحليل التباين الأحادي لمتغير الجامعة (One-Way Anova) وذلك لبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة البحث.
 - وتم استخدام مقياساً خماسياً قسمت فيه المتوسطات إلى فئات متقاربة في الطول تقريباً، وحُد مدى تلك المتوسطات ودرجة الموافقة، والجدول (4) يوضح ذلك:

الجدول (4) توزيع درجات الموافقة حسب المتوسطات الحسابية.

التقدير	الحدود للمتوسط الحسابي		قيمة البديل
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	
ضعيفة جداً	1.80	1.00	1
ضعيفة	2.60	1.81	2
متوسطة	3.40	2.61	3
مرتفعة	4.20	3.41	4
مرتفعة جداً	5.00	4.21	5

• عرض نتائج البحث ومناقشتها:

لقد أسفرت المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد العينة عن النتائج التالية:
الإجابة عن السؤال الأول، وخصه: « ما درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي؟»
تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حول درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل، والجدول (5) يوضح النتائج.

جدول(5) درجة امتلاك الطلبة للمهارات الريادية على ضوء مبادئ التعليم الريادي للأبعاد ككل.

م	المحاور	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقدير
1	المهارات الشخصية.		3.29	0.973	66%	متوسطة
2	مهارات التفكير.		2.55	1.039	51%	ضعيفة
3	المهارات التقنية والتكنولوجية.		3.25	0.969	65%	متوسطة
4	المهارات الاجتماعية.		3.84	0.916	77%	مرتفعة
5	مهارات تطبيقية.		2.76	1.011	55%	متوسطة
درجة امتلاك الطلبة للمهارات العصرية ككل			3.14	0.982	63%	متوسطة

يتبين من الجدول (5) أن درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل على ضوء مبادئ التعليم الريادي جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ(3.14)، وانحراف معياري (0.982)، ونسبة مئوية بلغت (63%)، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة ملكاوي(2021) والتي أشارت أن درجة توفر مهارات المستقبل لدى الطلبة في الجامعات الحكومية الأردنية جاءت بدرجة متوسطة، أما دراسة فوزي (2021) توصلت إلى أن درجة توفر المهارات الريادية لدى طلبة جامعة الأزهر تراوحت بين المتوسطة والقليلة. بينما توصلت دراسة العاني (2015) أن درجة توافر المهارات الريادية لدى طلبة جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان تراوحت بين العالية والمتوسطة.

وقد كان ترتيب أبعاد المهارات الريادية لسوق العمل بالبحث الحالي حسب متوسطاتها

تتأزليا كالتالي:

1. حصل بعد المهارات الاجتماعية على الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.84)، وانحراف معياري بلغ(0.916)، وبنسبة مئوية بلغت (77%)، وهي تقابل التقدير بدرجة مرتفعة.
2. حصل بعد المهارات الشخصية على الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (3.29)، وانحراف معياري بلغ(0.973)، وبنسبة مئوية بلغت(66%)، وهي تقابل التقدير بدرجة متوسطة.
3. حصل بعد المهارات التقنية والتكنولوجية على الترتيب الثالث بمتوسط حسابي بلغ (3.25)، وانحراف معياري بلغ (0.969)، وبنسبة مئوية بلغت (65%)، وهي تقابل التقدير بدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك
4. حصل بعد المهارات التطبيقية على الترتيب الرابع بمتوسط حسابي بلغ (2.76)، وانحراف معياري بلغ (1.011)، وبنسبة مئوية بلغت (55%)، وهي تقابل التقدير بدرجة متوسطة.
5. وأخيراً حصل بعد مهارات التفكير على الترتيب الخامس بمتوسط حسابي بلغ (2.55)، وانحراف معياري بلغ(1.039)، وبنسبة مئوية بلغت(51%)، وهي تقابل التقدير بدرجة ضعيفة.

ولمزيد من التوضيح يمكن استعراض النتائج حسب كل بعد كما يلي:

1. بعد المهارات الشخصية: والجدول (6) يوضح النتائج:

جدول (6) درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات الشخصية.

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	2	القدرة على تحمل المسؤولية والثقة بالنفس.	3.62	0.913	مرتفعة
2	1	القدرة على السيطرة والتحكم في الانفعالات.	3.71	0.906	مرتفعة
3	6	القدرة على الإسهام في إحداث التغيير للأفضل.	2.59	1.086	ضعيفة
4	5	القدرة على التوقع وحل المشكلات.	2.98	1.034	متوسطة
5	4	القدرة على إدارة وفاعلية وتوكيد الذات.	3.28	0.946	متوسطة
6	3	القدرة على التكيف وتحمل الضغوط بأشكالها.	3.55	0.955	مرتفعة
		المجموع	3.29	0.973	متوسطة

يتبين من الجدول (6) أن درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات الشخصية

جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (3.29)، وانحراف معياري (0.973). وبنسبة مئوية بلغت (66%)، وقد حصلت الفقرة (2) ونصها "القدرة على السيطرة والتحكم في الانفعالات" على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.71)، وانحراف معياري (0.906)، بدرجة مرتفعة، بينما حصلت الفقرة (3) ونصها "القدرة على الإسهام في إحداث التغيير للأفضل." على أقل متوسط حسابي بلغ (2.59)، وانحراف معياري (1.086)، وبدرجة ضعيفة.

2. مهارات التفكير: ويمكن توضيح النتائج وفق الجدول (7) التالي:

جدول (7) درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية لمهارات التفكير.

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
7	5	القدرة على التفكير الاستدلالي المنطقي والاستنباط والاستقراء وصولاً لصنع القرار الرشيد.	2.20	1.037	ضعيفة
8	4	القدرة على التفكير الابتكاري وتوليد المعلومات واستنباطها وتجسيدها في شكل سلع وخدمات.	2.41	1.045	ضعيفة
9	3	القدرة على التفكير النقدي وصولاً إلى التطوير.	2.46	1.006	ضعيفة
10	1	القدرة على الاستقلال والتخلص من التبعية الفكرية.	3.60	0.912	متوسطة
11	2	القدرة على التصور والتخيل والمبادأة .	2.49	1.006	ضعيفة
12	6	القدرة على وضع الفرضيات والنماذج كأدوات لتوليد المعلومات.	2.14	1.073	ضعيفة
		المجموع	2.55	1.039	ضعيفة

يتبين من الجدول (7) أن درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية لمهارات التفكير جاءت بدرجة ضعيفة، بدلالة المتوسط الحسابي (2.55)، والانحراف المعياري (1.039)، وبنسبة مئوية بلغت (51%)، وقد حصلت الفقرة (10) ونصها "القدرة على الاستقلال والتخلص من التبعية الفكرية." على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.60)، وانحراف معياري (0.912) وبدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (12) ونصها "القدرة على وضع الفروض والنماذج والمحاكاة كأدوات لتوليد المعلومات" على أقل متوسط حسابي بلغ (2.14)، وانحراف معياري (1.073)، وبدرجة ضعيفة.

3. المهارات التقنية والتكنولوجية، ويمكن توضيح النتائج وفق الجدول (8) التالي:

جدول (8) درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات التقنية والتكنولوجية.

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
13	1	القدرة على استخدام جهاز الحاسوب وملحقاته في العمل.	3.65	0.987	مرتفعة
14	3	القدرة على التعامل مع تقنيات المعلومات بأشكالها المختلفة للوصول إلى المعلومات.	3.38	0.975	متوسطة
15	2	القدرة على استخدام شبكة الانترنت.	3.45	0.956	مرتفعة
16	6	القدرة على استخدام تقنيات العروض والوسائط وتقنيات الجداول الالكترونية وقواعد البيانات في تسيير الأعمال.	2.68	1.022	متوسطة
17	4	القدرة على التعامل مع البرمجيات الحاسوبية وتطويرها.	3.31	0.937	متوسطة
18	5	القدرة على توظيف الأدوات التكنولوجية في عملية التحليل والمقارنة والبحث والاكتشاف.	3.04	0.960	متوسطة
المجموع			3.25	0.969	متوسطة

يتبين من الجدول (7) أن درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات التقنية والتكنولوجية جاءت بدرجة متوسطة، بدلالة المتوسط الحسابي (3.25)، والانحراف المعياري (0.969). ونسبة مئوية بلغت (65%)، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة أبوصعيليك والوريكات (2017) أن درجة امتلاك طلبة كلية العلوم في الجامعة الأردنية للمهارات التكنولوجية كانت متوسطة. وقد حصلت الفقرة (13) ونصها "القدرة على استخدام جهاز الحاسوب وملحقاته في مختلف مجالات العمل." على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.65)، وانحراف معياري (0.987) وهو يقابل التقدير بدرجة مرتفعة، بينما حصلت الفقرة (16) ونصها "القدرة على استخدام تقنيات العروض والوسائط وتقنيات الجداول الالكترونية وقواعد البيانات في تسيير العمل" على أقل متوسط حسابي (2.68)، وانحراف معياري (1.022)، وبدرجة ضعيفة.

4. المهارات الاجتماعية: ويمكن توضيح النتائج وفق الجدول (8) التالي:

جدول (8) درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمينية للمهارات الاجتماعية.

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
19	4	القدرة على العمل ضمن فريق.	3.89	0.923	مرتفعة
20	5	القدرة على إصدار الاحكام على الأفكار ووجهات النظر الأخرى.	3.82	0.963	مرتفعة
21	6	القدرة على إدارة النزاعات والحوار والتفاوض مع الآخرين.	3.32	0.984	متوسطة
22	1	القدرة على التعامل مع الآخرين بقيمهم ومفاهيمهم وطموحاتهم .	4.11	0.844	مرتفعة
23	2	القدرة على التعامل مع المشكـكلات المجتمعية والمساهمة في حلها.	3.99	0.963	مرتفعة
24	3	القدرة على التأثير في الآخرين واقناعهم.	3.90	0.979	مرتفعة
		المجموع	3.84	0.916	مرتفعة

يتبين من الجدول (8) أن درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمينية للمهارات الاجتماعية جاءت بدرجة مرتفعة، بدلالة المتوسط الحسابي (3.84) ، والانحراف المعياري (0.916). ونسبة مئوية (77%)، وقد حصلت الفقرة (22) ونصها " القدرة على التواصل والتعامل مع الآخرين بقيمهم ومفاهيمهم وطموحاتهم." على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.11) ، وانحراف معياري (0.844) وهو يقابل التقدير بدرجة مرتفعة، بينما حصلت الفقرة (21) ونصها " القدرة على إدارة النزاعات والحوار والتفاوض مع الآخرين" على أقل متوسط بلغ (3.32) ، وانحراف معياري (0.984) ، وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة.

5. المهارات التطبيقية: ويمكن توضيح النتائج وفق الجدول (9) التالي:

جدول (9) درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات التطبيقية.

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
25	4	القدرة على استخدام المفاهيم والحقائق والنظريات لحل المشكلات في موقف جديد.	2.31	1.025	ضعيفة
26	6	القدرة على تحويل الأفكار إلى مشاريع أو منتجات ملموسة.	2.23	1.043	ضعيفة
27	3	القدرة على التخطيط والوصف وتحديد الأهداف والاستفادة منها.	2.36	1.025	ضعيفة
28	5	القدرة على التحليل والتفسير والاستنتاج والربط والخروج بتعميمات يمكن تطبيقها.	2.25	1.032	ضعيفة
29	1	القدرة على التقييم وإصدار حكم على عمل أو موقف أو شخص وفقاً لمعايير معينة.	3.75	0.962	مرتفعة
30	2	القدرة على توظيف تكنولوجيا المعلومات في إدارة وتنفيذ الأعمال بالواقع.	3.65	0.979	مرتفعة
		المجموع	2.76	1.011	متوسطة

يتبين من الجدول (9) أن درجة امتلاك طلبة الجامعات الحكومية اليمنية للمهارات التطبيقية جاءت بدرجة متوسطة، بدلالة المتوسط الحسابي (2.76)، والانحراف المعياري (1.011)، ونسبة مئوية (55%)، وقد حصلت الفقرة (29) ونصها "القدرة على التقييم وإصدار حكم على عمل أو موقف أو شخص وفقاً لمعايير معينة." على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.75)، وانحراف معياري (0.962) وبدرجة مرتفعة، بينما حصلت الفقرة (26) ونصها "القدرة على تحويل الأفكار الأصلية إلى مشاريع أو منتجات ملموسة" على أقل متوسط حسابي بلغ (2.23)، وانحراف معياري (1.043)، وبدرجة ضعيفة.

الإجابة عن السؤال الثاني، وذو صه: « ما المعوقات التي تعيق طلبة الجامعات الحكومية اليمنية من امتلاك المهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي الجامعي؟ »

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حول المعوقات التي تعيق طلبة الجامعات الحكومية اليمنية من امتلاك المهارات الريادية لسوق العمل، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10) معوقات امتلاك الطلبة للمهارات الريادية لسوق العمل على ضوء التعليم الريادي.

رقم الفقرة	ترتيب الفقرات	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
31	12	ضعف الثقة بالنفس لدى الطالب وعدم القدرة على تحمل المسؤولية.	3.52	1.004	متوسطة
32	10	ضعف وعي واتجاهات الطالب نحو ثقافة التعليم الريادي وأهميته.	3.76	0.965	مرتفعة
33	6	غياب الأنشطة والفعاليات الطلابية التي تدعم ثقافة التعليم الريادي.	4.35	0.890	مرتفعة جداً
34	9	ضعف روح المبادرة لدى الطالب والاعتماد على وظائف الدولة.	3.99	0.951	مرتفعة
35	7	ضعف الخبرات والكفايات المعرفة السابقة لدى الطالب عن ريادة الأعمال .	4.30	0.922	مرتفعة جداً
36	11	تفاقم المشكلات الأسرية والاجتماعية التي تؤثر على الطالب وتحد من ممارسته للتعليم الريادي.	3.67	0.953	مرتفعة
37	1	ضعف البنية التحتية من الفصول والمعامل والمكتبات ونظم المعلومات الداعمة للتعليم الريادي.	4.53	0.961	مرتفعة جداً
38	4	افتقار الجامعة إلى استراتيجيات واضحة وشاملة لتحقيق تعليم ريادي يلبي متطلبات السوق.	4.47	0.856	مرتفعة جداً
39	3	غياب وجود برامج متخصصة في ريادة الأعمال بالجامعة تواكب احتياجات سوق العمل.	4.49	0.874	مرتفعة جداً
40	8	ضعف تطبيق الأساليب الحديثة في التدريس من قبل الهيئة التدريسية بالجامعة.	4.28	0.896	مرتفعة جداً
41	2	غياب التعاون بين الجامعة وقطاعات سوق العمل في دعم التعليم الريادي.	4.50	0.853	مرتفعة جداً

مرتفعة جداً	0.879	4.45	غياب المشاركة المجتمعية لدعم ثقافة وأنشطة التعليم الريادي بالجامعة.	5	42
مرتفعة جداً	0.862	4.50	تركز المقررات الدراسية على الجوانب المعرفية النظرية وإهمال الجوانب التطبيقية.	2 مكرر	43
مرتفعة جداً	0.913	4.22	المتوسط العام لمحور المعوقات ككل		

يتضح من النتائج بالجدول (10) أن حجم المعوقات التي تعيق طلبة الجامعات الحكومية اليمينية من امتلاك المهارات الريادية لسوق العمل جاءت بتقدير (مرتفع جداً)، وبمتوسط حسابي (4.22)، وانحراف معياري (0.913)، ونسبة مئوية بلغت (84%)، أما دراسة الرميدي (2018) فقد أشارت إلى وجود معوقات بدرجة مرتفعة تحد من دور الجامعات المصرية في تحقيق التعليم الريادي، وكذلك توصلت دراسة يوسف (2022) أن حجم المعوقات التي تعيق تنمية مهارات سوق العمل لدى طلبة التعليم الجامعي بالجامعات المصرية كانت بدرجة مرتفعة.

وقد حصلت تسع فقرات على درجة مرتفعة جداً، فمثلاً حصلت الفقرة رقم (37) ونصها "ضعف البنية التحتية من الفصول الدراسية والمعامل والمكتبات ونظم المعلومات الداعمة للتعليم الريادي". على أعلى المتوسطات بلغ (4.53)، وانحراف معياري بلغ (0.961)، بمعنى أن أغلب أفراد العينة يرون أن من أكبر المعوقات التي تعيقهم من امتلاك المهارات الريادية لسوق العمل هو ضعف توفر بنية تحتية في الجامعات تمكنهم من ممارسة التعلم الريادي، كما حصلت فقرتان هما (41، 43) على متوسط حسابي متساوي بلغ (4.50) بدرجة مرتفعة جداً، وتتعلق بغياب التعاون بين الجامعة وقطاعات سوق العمل في دعم التعليم الريادي، وأن المقررات الدراسية تركز على الجوانب المعرفية النظرية وإهمال الجوانب التطبيقية المتعلقة بالتعليم الريادي. بينما حصلت ثلاث فقرات هي (34، 32، 36) على تقدير بدرجة مرتفعة وبمتوسطات حسابية متقاربة هي (3.99، 3.76، 3.67) وتتعلق بمعوقات شخصية للطلبة، اتفق عليها أغلب أفراد العينة مثل: ضعف روح المبادرة لدى الطالب والاعتماد على وظائف الدولة، وضعف وعي واتجاهات الطالب نحو ثقافة التعليم الريادي وأهميته، وتفاقم المشكلات الأسرية والمجتمعية التي تؤثر على نفسية الطالب وتحد من ممارسته للتعلم الريادي. بينما حصلت الفقرة (31) على درجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.52) ونصها "ضعف الثقة بالنفس لدى الطالب وعدم القدرة على تحمل المسؤولية". وهذا يعنى أن هناك عدد كبير من أفراد العينة لا يرون أن هذا يمثل عائق بالنسبة لهم من أجل امتلاك المهارات الريادية لسوق العمل. إلا أن أكثر المعوقات والتي تعيق طلبة الجامعات من امتلاك المهارات العصرية لسوق العمل بغض النظر عن اختلاف الجنس، أو اختلاف الجامعات التي ينتمون إليها، أو اختلاف تخصصاتهم، فهم مجمعون على أن مؤسساتهم التعليمية عجزت عن إكسابهم المهارات الريادية لسوق العمل بشكل فعال. وبالتالي بات على الجامعات الحكومية اليمينية إعادة النظر

في نظمها التعليمية، والعمل الجاد على مواكبة كافة التطورات التقنية والتكنولوجية، والأخذ بالتعليم الريادي، والاستفادة من تجارب الجامعات الدولية والإقليمية الرائدة في هذا المجال. الإجابة عن السؤال الثالث، ونصه: «هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول درجة امتلاك طلبة الجامعات اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل في ضوء التعليم الريادي تبعاً لمتغير الجنس، التخصص، الجامعة»

1. بحسب متغير الجنس: تم استخدام اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين، والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11) اختبار (T.TEST) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بحسب متغير الجنس.

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	الدلالة الاحصائية	القرار
امتلاك الطلبة للمهارات الريادية لسوق العمل.	ذكر	235	3.48	0.896	398	1.235	0,004	توجد فروق
	أنثى	165	2.80	0.930				
موقوفات امتلاك الطلبة للمهارات الريادية لسوق العمل.	ذكر	235	4.28	0.834	398	1.352	0,186	لا توجد فروق
	أنثى	165	4.16	0.991				
الاجمالي	ذكر	235	3.88	0.865	398	1.053	0,210	لا توجد فروق
	أنثى	165	3.48	0.961				

يتضح من الجدول (11) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة امتلاك طلبة الجامعات اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل على ضوء مبادئ التعليم الريادي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، لصالح الذكور، وهذه النتائج لا تتفق مع نتائج دراسة القحطاني (2021) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. وتتفق مع دراسة العاني (2015) والتي أظهرت وجود فروق وفق متغير الجنس ولكن لصالح الإناث. ويعزو الباحثان نتيجة البحث الحالي إلى أن الذكور أكثر منطقية في امتلاك مهارة التفكير، وأكثر قدرة على تحليل المواقف

والمشكلات وتحديد التفاصيل المتعلقة بالمشكلة بالإضافة إلى أن الذكور أكثر تفاعلاً مع قضايا الحياة اليومية ومشكلاتها مما يتيح لهم فرصة الحصول على خبرة أكبر نتيجة احتكاكهم بمواقف عديدة مختلفة على أرض الواقع، كما أن الثقافة المجتمعية السائدة تعطي الذكور الدور الأكبر في التعاملات الاجتماعية، فعند حل المشكلات أو مواجهة مواقف معينة فإن الأولوية تعطى للذكور، وبالتالي فإنهم يوظفون مهارات التفكير ومهارات التعاملات الاجتماعية بشكل أعلى من الإناث كنتيجة طبيعية للأدوار المنوطة بهم من قبل أسرهم ومجتمعهم. كما تبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة المواقف التي تعيق طلبة الجامعات اليمنية من امتلاك المهارات الريادية لسوق العمل على ضوء مبادئ التعليم الريادي، تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، وهذا يدل على تطابق وجهات نظر أفراد العينة على اختلاف الجنس، بغض النظر عن عدم تماثل العينتين من حيث الحجم، وقد يعزى ذلك إلى أن واقع التعليم الريادي لكلا العينتين هو نفس الواقع، وبالتالي فإن تقديراتهم تبدو متطابقة، لأنهم يعيشون نفس الظروف.

(2) بحسب متغير التخصص: طبق اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين، والجداول (11) يوضح النتائج.

جدول (12) اختبار (T.TEST) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بحسب متغير التخصص.

المحاور	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة	القرار
امتلاك الطلبة للمهارات الريادية لسوق العمل.	علمي	169	3.26	0.963	398	1.377	0.323	لا توجد فروق
	انساني	231	3.02	0.995				
موقوفات امتلاك الطلبة للمهارات الريادية لسوق العمل.	علمي	169	4.13	0.953	398	1.012	0,162	لا توجد فروق
	انساني	231	4.31	0.872				
الاجمالي	علمي	169	3.69	0.958	398	1.233	0,206	لا توجد فروق
	انساني	231	3.67	0.933				

يتضح من الجدول (12) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة امتلاك طلبة الجامعات اليمينية للمهارات الريادية لسوق العمل على ضوء مبادئ التعليم الريادي تبعاً لمتغير التخصص الدراسي(علمي، إنساني). وهذه النتيجة لا تتفق مع نتائج دراسة القحطاني(2021) والتي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص. كما تبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة المعوقات التي تعيق طلبة الجامعات اليمينية من امتلاك المهارات الريادية لسوق العمل على ضوء مبادئ التعليم الريادي الجامعي، تبعاً لمتغير التخصص الدراسي(علمي، إنساني)، ويعزى ذلك إلى نفس الاسباب التي ذكرت سابقاً.

(3) بحسب متغير الجامعة: تم تطبيق تحليل التباين (ONE WAY ANOVA) للتأكد من دلالة الفروق حسب الجامعة، والجدول (13) يوضح النتائج كالتالي:

جدول (13) تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بحسب متغير الجامعة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	الدلالة الاحصائية	القرار
امتلاك الطلبة للمهارات الريادية لسوق العمل.	بين المجموعات	2.684	2	1.342	2.314	0.050	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	218.658	398	0.580			
	المجموع	221.343	400				
معوقات امتلاك المهارات الريادية.	بين المجموعات	4.570	2	2.285	3.185	0.042	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	270.430	398	0.717			
	المجموع	275.000	400				
المجموع الكلي	بين المجموعات	2.722	2	1.361	2.943	0.054	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	174.347	398	0.462			
	المجموع	177.070	400				

يتضح من الجدول (13) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) على مستوى الأداة ككل، وكذلك على مستوى محاور البحث تبعاً لمتغير الجامعة، مما يدل على تطابق

وجهاً نظر أفراد العينة على اختلاف جامعاتهم، وقد يعزى ذلك إلى وجود قواسم مشتركة بين أفراد العينة كهيئة الدراسة متماثلة مما جعلهم متقاربين في وجهات النظر تجاه درجة امتلاك المهارات الريادية لسوق العمل ومعوقات امتلاكها. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة القحطاني (2021) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجامعة. بينما لا تتفق مع نتائج دراسة العاني (2015) والتي أظهرت وجود فروق تبعاً لمتغير الكلية لصالح طلبة كليات الطب والتربية والهندسة.

• ملخص النتائج:

1. تبين أن درجة امتلاك طلبة الجامعات اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي بجميع أبعاد المهارات جاءت بدرجة متوسطة، ونسبة مئوية بلغت (63%)، وكان ترتيب أبعاد المهارات كالتالي: حصل بعد المهارات الاجتماعية على الترتيب الأول، ونسبة مئوية بلغت (77%)، وهي تقابل التقدير بدرجة مرتفعة، وحصل بعد المهارات الشخصية على الترتيب الثاني، ونسبة مئوية بلغت (66%)، وهي تقابل التقدير بدرجة متوسطة، وحصل بعد المهارات التقنية والتكنولوجية على الترتيب الثالث، ونسبة مئوية بلغت (65%)، وهي تقابل التقدير بدرجة متوسطة، بينما حصل بعد المهارات التطبيقية على الترتيب الرابع، ونسبة مئوية بلغت (55%)، وهي تقابل التقدير بدرجة متوسطة، وأخير حصل بعد مهارات التفكير على الترتيب الخامس، ونسبة مئوية بلغت (51%)، وهي تقابل التقدير بدرجة ضعيفة.
2. تبين أن حجم المعوقات التي تعيق طلبة الجامعات الحكومية اليمنية من امتلاك المهارات الريادية لسوق العمل، كانت بدرجة مرتفعة جداً، ونسبة مئوية بلغت (84%)، وكان من أبرز تلك المعوقات: ضعف البنية التحتية من الفصول الدراسية والمعامل والمكتبات ونظم المعلومات الداعمة للتعليم الريادي بالجامعات الحكومية اليمنية محل البحث، غياب التعاون بين الجامعة وقطاعات سوق العمل في دعم التعليم الريادي، وأن المقررات الدراسية تركز على الجوانب المعرفية النظرية وإهمال الجوانب التطبيقية.
3. وأخيراً تبين أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) حول درجة امتلاك طلبة الجامعات اليمنية للمهارات الريادية لسوق العمل تبعاً لمتغير الجنس، وكانت لصالح الذكور، بينما تبين عدم وجود فروق تبعاً لمتغير التخصص الدراسي و متغير الجامعة.

- **التوصيات:** في ضوء نتائج البحث، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي يؤمل أن تساهم في تنمية وتعزيز المهارات الريادية لدى طلبة الجامعات اليمنية في ضوء مبادئ التعليم الريادي الجامعي، وهي:
 1. توفير البنية التحتية اللازمة التي تمكن من تحقيق التعلم الريادي.
 2. تطوير المناهج والمقررات الجامعية بما يمكن من تحقيق التعلم الريادي.
 3. التركيز على تأهيل وتدريب الطلبة الجامعيين، من خلال بناء خطط وبرامج تتمتع بالمرونة والكفاءة، وتكون وثيقة الصلة باحتياجات ومتطلبات المجتمع والسوق وما يواكبه من تطورات.
 4. التركيز على تنمية المهارات الريادية التي لا يمتلكها الطلبة بدرجة مرتفعة، وذلك عن طريق تطوير البرامج التعليمية المختلفة في الجامعات وربطها بمتطلبات السوق الحديث.
 5. تنظيم المنتديات والندوات العلمية المتخصصة في ريادة الأعمال، وتفعيل الجامعة للدورات الصيفية، وكذلك تنظيم المعارض الاقتصادية وإطلاق المسابقات القائمة على المشاريع الريادية، وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة.
 6. الاستفادة من خبرات وتجارب الدول الرائدة في مجال التعليم الريادي الجامعي، خاصة تلك الدول التي تكون بيئتها التعليمية تتشابه مع بيئة الجامعات اليمنية.

المقترحات: يقترح الباحثان إجراء الدراسات والأبحاث المستقبلية التالية:

- 1) أساليب ومتطلبات تنمية المهارات الريادية لدى طلبة التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي.
- 2) محددات المواءمة بين المهارات الريادية الواجب توفرها لدى خريجي الجامعات والمهارات التي تتطلبها مهن المستقبل.

• قائمة المراجع:

(أ) المراجع العربية:

1. أحمد، السيد.(2019). التخطيط لإكساب ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الثانوي في ضوء خبرات الدول المتقدمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أسيوط.
2. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم .(1988). لسان العرب، بيروت، لبنان، المكتبة العربية، الجزء(5).
3. ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي.(2009). لسان العرب، دار الكتب العلمية، بيروت.
4. أبو عاشور، محمد علي، وعبد المجيد، فريال يوسف.(2022). متطلبات التعليم الريادي في جامعة اليرموك وسبل تعزيزها، مجلة كلية التربية، المجلد(2)، العدد(46)، ص543- 568 .
5. أبو النصر، مدحت محمد. (2008). إدارة الوقت المفهوم والقواعد والمهارات. المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
6. أبو صغيبك، عائشة بدر، والوريكات، منصور أحمد. (2017). درجة امتلاك طلبة كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية للمهارات التكنولوجية المتضمنة في الاقتصاد المعرفي، دراسات، العلوم التربوية، المجلد (44) ، العدد(2) ، ص159- 180.
7. الأبرط، نايف علي صالح.(2018). أهمية ومعوقات توظيف تقنيات التعليم في التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة دراسات في التعليم الجامعي وضمان الجودة، المجلد(6)، العدد(10)، مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة، جامعة صنعاء، اليمن، ص10-33.
8. بلخضر، مسعودة.(2022). التعليم الريادي ودوره في نشر ثقافة ريادة الأعمال، تجارب دولية ناجحة، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد(16)، العدد(2)، ص182-205.
9. حريم، حسين.(2016). مبادئ الإدارة الحديثة، النظريات والعمليات الإدارية، وظائف المنظمة، ط4 ، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.
10. الحوالي، خالد عبد الله سليمان.(2010). برنامج قائم على الكفايات لتنمية مهارة تصميم البرامج التعليمية لدى معلمي التكنولوجيا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بالجامعة الإسلامية، غزة.
11. الرميدي، بسام سمير.(2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، استراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد(6)، ص34-63.
12. زيدان، عمر علاء الدين.(2011). تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج، المجلة العربية للإدارة، المجلد(20)، العدد(4)، ص2-29.

13. الزيان، مازن نوح.(2020). دور المهارات الناعمة لدى القيادات الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، فلسطين.
14. شاكر، عبد الملك محمد يحيى.(2022). التحديات التي تواجه التعليم العالي في اليمن، بحث منشور بالمجلة العربية للإدارة التعليمية، المجلد الأول، العدد(1)يونيو، ص127- 148.
15. شاكر، عبد الملك محمد يحيى.(2021). مهارات الاتصال الانساني، ط2، كلية التربية، جامعة صعدة.
16. شميمس، عبد الرقيب أحمد محمد.(2018).أنموذج مقترح لنظام الجامعة الافتراضية بالجمهورية اليمنية في ضوء التجارب العالمية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة إب، اليمن.
17. الطاهر، قادري محمد.(2013). التنمية المستدامة في البلدان العربية بين النظرية والتطبيق، ط 4، بيروت، مكتبة حسن العصرية للطباعة والنشر.
18. العاني، وجيهة ثابت.(2015). تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك طلبة جامعة السلطان قابوس للمهارات الريادية، مجلة العلوم التربوية، المجلد(27)، العدد(2)، ص249- 274.
19. العتيبي، نور عبدالله عويض.(2016). دراسة تقويمية لمشروع التعليم للريادة من منظور تربوي إسلامي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
20. العولقي، عبد الله أحمد.(2020). استخدام بطاقة الأداء المتوازن كمدخل لدعم القدرة التنافسية في مؤسسات التعليم الجامعي، مجلة الإدارة العامة، يصدرها معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، المجلد(60)، العدد(3)، ص438-467.
21. عيد، أيمن عادل.(2014). التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال - نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، المملكة العربية السعودية، الرياض، جمعية ريادة الأعمال السعودية، 11 سبتمبر، ص212 .
22. فقيهي، يحيى علي أحمد، والعبابنة، عرين فايز علي.(2022). الاتجاه نحو ريادة الأعمال وعلاقته ببعض المتغيرات الأكاديمية لدى طالبات كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعي، المجلد(11)، ج1، ص211- 232.
23. فوزي، أحمد سمير.(2021). درجة توفر المهارات الريادية لدى طلبة جامعة الأزهر وطرق تنميتها، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد(7)، العدد(3)، ص34- 68.
24. القحطاني، نورة بنت سعيد بن سلطان.(2021). مهارات القرن 12 في التكوين الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة أفضل الجامعات السعودية حسب تصنيف QS 2021 للجامعات العالمية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد(45)، الجزء الثالث، ص61- 114.

25. القواس، محمد أحمد مرشد؛ والمنصوري، سينا قاسم أحمد.(2020). دور كليات التربية في الجامعات اليمنية في اكساب الطلبة المعلمين مهارات القرن الحادي والعشرون، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، المجلد (4)، العدد(47)، ص1-24.
26. القطامين، أحمد.(2017) *الإدارة الاستراتيجية، مفاهيم وحالات تطبيقية*، ط3 ، عمان، دار الجدلاوي للنشر والتوزيع.
27. محمد، لمياء وعبد الفتاح، إيمان.(2014). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر، *دراسات عربية في التربية وعلم النفس السعودية*، العدد(53) ، ص239-270.
28. محمود، عماد عبد اللطيف.(2017). التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج، *دراسات في التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي*، العدد(37)، ص135-169.
29. المقبالية، موزة بنت عبد الله، الجموسي، جوهر، والمعمري، عوض بن علي.(2021). فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الاعمال بسلطنة عمان، *مجلة كلية التربية أسيوط*، المجلد(37)، العدد(11)، ص186-220.
30. منظمة العمل الدولية .(2006). *مسرد المصطلحات الأساسية المتعلق بالتعلم والتدريب للعمل*، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2023/9/25م عبر الرابط التالي: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---f
31. ملكاوي، نازم محمود.(2020). دور التعليم والتدريب الجامعي في تنمية مهارات المستقبل من وجهة نظر أساتذة الجامعات الحكومية الأردنية، *مجلة معهد الإدارة العامة*، س16 ، ع2 .
32. الناجي، عبد السلام بن عمر.(2009). ورقة عمل بعنوان(تعليم المهارات الحياتية)، *مجلة المعرفة*، مجلة شهرية تصدر عن وزارة التربية والتعليم بالملكة العربية السعودية، العدد(170)، ص43-64.
33. النجار، فريد.(2017). فلسفة التعليم العالي الجامعي من المحلية للعالمية، *من بحوث مؤتمر تطوير التعليم الجامعي*، المنعقد في قاعة الاحتفالات الكبرى بجامعة القاهرة مايو، (ج1).
34. يوسف، عبدالنواب سيد عيسى.(2022). تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، *دراسات تربوية واجتماعية- مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية، جامعة حلوان*، المجلد(28)، ديسمبر2022، ص122-164.
35. اليونسكو.(2020). *نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين*، بيروت، مكتب اليونسكو.

(ب) المراجع الأجنبية:

36. Akpochofo, G. O., & Alika, I. H. (2018). Perceived Impact of Entrepreneurship Education on Career Development among Undergraduates in South - South Universities in Nigeria, Implication for Counseling. **Journal of Education and Learning**, 7(3),pp. 102 - 128.
37. Bernstein, A.(2011):Nature vs. nurture: Who is interested in entrepreneurship education? A study of business and technology undergraduates based on social cognitive career theory. **Pro Quest, UMI Dissertations Publishing**.
38. Business Dictionary online. (2017). Available at <http://www.businessdictionary.com/definition/entrepreneurship.html>, Accessed on 16/9/2023.
39. Cambridge Dictionary .(2017). Available at the link: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/entrepreneurship?q=+Entrepreneurship> . Accessed on 16/9/2023.
40. Din, H. B., Anuar, A., & Usman, M. (2016). **The Effectiveness of the Entrepreneurship Education Program in Upgrading Entrepreneurial Skills among Public University Students**. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 224,pp. 117-143.
41. Etshim, R. (2017). Collaboration between Higher Education and Labor Market in Kinshasa, Congo. **Journal of International Education and Leadership**, 7(1).
42. Gielnik, Jone.(2015): Action and Action - Regulation in Entrepreneurship: Evaluating a Student Training for Promoting Entrepreneurship. **Academy of Management Learning & Education**. 14(1). PP. 59–84.
43. Jack, S.L., Drakopoulou - Dodd S. and Anderson R. (2004). «Social structures and entrepreneurial networks: The strength of strong ties». **The international Journal of Entrepreneurship and Innovation**. 5(2),pp. 107 – 130.
44. Josea, Maria & Serpa, Sandro (2018), **Transversal Competences: Their Importance and Learning Processes by Higher Education Students**, Educ. Sci, 8(3),pp.100- 126.
45. Kalimasi, P. J., & Herman, C.(2016): Integrating entrepreneurship education across university - wide curricula, **The case of two public universities in Tanzania. Industry and Higher Education**, 30(5), pp.344 - 354.
46. Mico , H., & Cungu, J. (2023). **Entrepreneurship Education, a Challenging Learning Process towards Entrepreneurial Competence in Education. Administrative Sciences**, 13(1),pp. 1-21.
47. Osmani, M., Hindi, N. M., & Weerakody, V. (2018). Developing Employability Skills in Information System Graduates: Traditional vs. Innovative Teaching

Methods. **International Journal of Information and Communication Technology Education (IJICTE)**, 14(2),pp. 17 - 59.

48. Partnership for 21 st Century Learning (P21) (2016). P21 Framework for 21 st Partnership for 21 learning. Retrieved in July 7/2023 from http://www.p21.org/storage/documents/docs/P21_framework_0816.pdf
49. Raduan Che Rose, Naresh Kumar & Lim Li Yen. (2006). **The Dynamics of Entrepreneurs' Success Factors In Influencing Venture Growth**, University Putra Malaysia, pp.65 -97.
50. Salau, E. S, Adua, M., Maimako, M. B, & Alanji, J.(2017). Entrepreneurship skills of small and medium scale poultry farmers I Central Agricultural Zone of Nasarawa State Nigeria. *Journal of Agricultural Extension*, 21(3),pp. 126 -135.
51. Homida, M,& Kacem, O.(2017).**Intention Entrepreneurial Chez Lesetudiants Universities Diplomas** , El -Bahith Review, Vol(12),p.137 –159
52. Van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2019). **Determinants of 21st-century digital skills: A large-scale survey among working professionals**. *Computers in human behavior*, 100,pp. 93-124
53. Yan, Li; Yinghong, Yang; Lui, Siu Man Carrie; Whiteside, Mary. (2018). **Teaching “soft skills” to university students in China: the feasibility of an Australian approach**, *Educational Studies*, Volume 45, Issue 2,p. 242-268.