

# A Proposed Enrichment Program for Developing Future Work Skills and its Effect on Entrepreneurial Self-Efficacy among a Sample of Gifted Students in the Faculty of Specific Education, Alexandria University

*Helmy Mohamed Helmy Elfiel\**

Professor of Educational Psychology Assistant, Faculty of Specific Education, Alexandria University

Received: 28 Feb. 2019, Revised: 15 May. 2019; Accepted: 17 Jun. 2019

Published online: 1 Jul. 2019.

---

**Abstract:** This Research Aimed At Identifying The Effect of A Proposed Enrichment Program for Developing Future Work Skills and Entrepreneurial Self-Efficacy among a Sample of Gifted Students and Discovering The Degree of Continuity of The Effect of A Proposed Enrichment Program for Developing Future Work Skills and Entrepreneurial Self-Efficacy among a Sample of Gifted Students in the Faculty of Specific Education, Alexandria University after a month from end of application.

This Research was applied on a sample consists of (16) Female Gifted student fourth year art education department with Average Age (21.67) Years (SD=1.59) at university year (2018/2019) They were selected in light of a Multidimensional plan. Researcher used A Proposed Enrichment Program, Future Work Skills scale and Entrepreneurial Self-Efficacy scale. For Statistical Analysis researcher depended on Wilcoxon test and the effect size ( $\eta^2$ ). The Results of the Research indicated That there are a statistically significant differences at the level of (0.01) between mean ranks degrees of experimental group in the pre-test and post-test of Future Work Skills and Entrepreneurial Self-Efficacy in favor of the post-test and There are no significant differences at the level of (0.05) between mean ranks degrees of experimental group in the post-test and Follow up-test of Future Work Skills and Entrepreneurial Self-Efficacy. The results were discussed and interpreted in the light of the theoretical framework and previous studies. As A number of recommendations and suggestions were presented in the light of the research results.

**Keywords:** Enrichment Program; Future work skills; Entrepreneurial Self-Efficacy; Gifted Students.

---

---

\* Corresponding author E-mail: Dr.Helmy@alexu.edu.eg

# برنامج إثرائي مقترح لتنمية مهارات العمل المستقبلية وتأثيره في فاعلية الذات الريادية لدى عينة من الطلاب الموهوبين بكلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية

د. حلمي محمد حلمي الغيل

أستاذ علم النفس التربوي المساعد، كلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية.

**المخلص:** هدف هذا البحث إلى التعرف على تأثير برنامج إثرائي مقترح في تنمية مهارات العمل المستقبلية وفاعلية الذات الريادية، كذلك الكشف عن درجة استمرارية تأثير البرنامج الإثرائي المقترح في تنمية مهارات العمل المستقبلية وفاعلية الذات الريادية لدى عينة من الطلاب الموهوبين بكلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية. وطُبق هذا البحث على عينة مكونة من (16) طالبة موهوبة بالفرقة الرابعة بقسم التربية الفنية بمتوسط عمر زمني (21.67) عامًا وبانحراف معياري قدره (1.59) بالعام الجامعي (2019/2018) تم اختيارهن في ضوء خطة مُحكمة متعددة الأبعاد والمحكات، واستخدم الباحث برنامجًا إثرائيًا مقترحًا، ومقياس مهارات العمل المستقبلية، ومقياس فاعلية الذات الريادية جميعهم من إعداد الباحث. وكشفت نتائج البحث عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (0.01) بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لمهارات العمل المستقبلية وفاعلية الذات الريادية لصالح القياس البعدي، في حين لم توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (0.05) بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لمهارات العمل المستقبلية وفاعلية الذات الريادية، وتم تقديم مجموعة من التوصيات أبرزها ضرورة لفت انتباه لجان القطاع في التخصصات المختلفة إلى إدراج مهارات العمل المستقبلية كأحد المقررات الدراسية في الجامعات، والإسراع بإعداد برامج إثرائية لمهارات العمل المستقبلية، ومهارات قيادة الأعمال لطلاب الفرق النهائية بالجامعات.

**الكلمات المفتاحية:** البرنامج الإثرائي، مهارات العمل المستقبلية، فاعلية الذات الريادية، الطلاب الموهوبون.

## 1 مقدمة

يُعد الهدف الأسمى لنظم التعليم العالمية اليوم هو إعداد الطلاب للعيش والعمل في عالم المستقبل ببناء العقلية المستقبلية التي تتسم بالمهارات الشخصية، والكفاءة الثقافية، والمبادرة، والتعاون، والتكيف، والتجديد، وريادة الأعمال؛ لأنه ومع مرور الوقت ستعمل التدفقات العالمية Global Flows للمعلومات على إعادة تشكيل طبيعة العمل؛ وسوف ينتج عن هذه التدفقات فرق عمل وأساليب جديدة مثل المنظمات متعددة الجنسيات، كما أنه بحلول عام (2030) ستختفي أكثر من (2) مليار وظيفة وسيتم استبدالها.

وأفاد الاتحاد العالمي

للتوظيف أنه لا يمكن لنظم التعليم أن تتجح في إعداد الطلاب لعالم أعمال المستقبل إلا عن طريق تفعيل شراكة وثيقة مع سوق العمل الذي سوف يستقبل الطلاب بعد التخرج. (WEC, 2016, pp.35-361) (2). وأشارت الحكومات الوطنية وصانعي السياسات بالاتحاد الأوروبي أن العمال يحتاجون باستمرار إلى المرونة والتكيف والتطور المستمر. (Pegg, 2010, p53)، كما أشار تقرير مستقبل العمل (2016) الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي بجنيف (WEF, 2016, p.32) إلى أنه يجب إصلاح أنظمة التعليم الحالية لتجهيز طلاب اليوم بشكل أفضل لتلبية متطلبات مهارات العمل المستقبلية، وتُشير مهارات العمل المستقبلية (FWS) إلى مجموعة المهارات التي لا غني عنها لطلاب اليوم إن أرادوا النجاح في الأعمال التي سوف يفرضها ويتطلبها المستقبل القريب، وأفاد تقرير مستقبل العمل (WEF, 2018, p.6) إلى أنه توجد بعض الاتجاهات التي تؤثر إيجابيًا على نمو الأعمال حتى عام (2022) منها: زيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة، وتوافر البيانات الضخمة، وإنترنت الأشياء، والذكاء الاصطناعي، والتكنولوجيا السحابية. حيث أن هذه العوامل من الآن فصاعدًا ستخلق أعمالاً جديدة، وتؤثر على طبيعة القائم منها، كذلك ستدمر بعضها، ويشير التاريخ إلى أن الأعمال التي يتم إنشاؤها تكون أكثر مهارة من تلك التي يتم التخلي عنها، كما أنه سيزداد الطلب على الأعمال ذات المهارات المرتفعة والأعمال الأقل مهارةً على حساب الأعمال ذات المهارات المتوسطة، كما ستصبح الأعمال أكثر إدراكًا وأقل

(1) أعد هذا البحث وفقًا لدليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA Style of the Publication Manual of the American Psychological Association (6th Edition)).

World Employment Confederation (2)

World Economic Forum (3)

جسدية للإنسان (Fidler, 2016, Davies, 2016, Dromey & McNeil, 2017, p.6, 8; Fidler, 2016, p.17)، وتمثل مهارات العمل المستقبلية وفقاً لكل من (Fidler & Gorbis, 2011, Chen; Wu, Yang, & Tsou, 2008; Johansson-Sköldberg, Woodilla & Çetinkaya, 2013; Literat, 2014; Balsiger, 2015; Czerkowski & Lyman, 2015) في المهارات الآتية:

المهارات الشخصية: Personal Skills تشمل هذه المهارات معاملة الآخرين باحترام، وإظهار الرغبة في العمل، كذلك تحمل المسؤولية، والقدرة على التكيف، وأخيراً إظهار الاحترافية والمرونة في العمل.

مهارات الناس: People Skills تشمل هذه المهارات العمل بفاعلية مع الآخرين، والحفاظ على خطوط اتصال مفتوحة معهم، كذلك مهارة العمل بفاعلية مع أشخاص آخرين من ذات الثقافة أو من ثقافات مختلفة، وتشمل:

الكفاءة عبر الثقافات: Cross-Cultural Competency يُقصد بها القدرة على العمل في بيئات ثقافية مختلفة، حيث تُعد الرشاقة الثقافية Cultural Agility سمة مميزة لعمل المستقبل.

الذكاء الاجتماعي: Social Intelligence يُقصد به القدرة على الاتصال بالآخرين والوعي بقيمة الاتصالات الاجتماعية، وأخذ وجهة نظر الآخرين في الاعتبار، وإقامة علاقات مرضية معهم.

مهارة التشارك الافتراضي: Virtual Collaboration يُقصد بها القدرة على العمل بشكل منتج ضمن فريق افتراضي، فالتشارك الافتراضي يُتيح للموظفين وقتاً أطول للتفكير والتأمل.

مهارات المعرفة التطبيقية: Applied Knowledge تشير هذه المهارات إلى التحليل المنطقي لمختلف المعلومات من أجل إبلاغ النتائج بدقة وتتضمن:

التفكير التكيفي والمتجدد: Novel and Adaptive Thinking يقصد به الكفاءة في التفكير والخروج بالحلول التي تتجاوز قواعد المنطق، وتكمن أهمية هذا التفكير عند التفاعل مع الروبوتات، والآلات الذكية.

إدارة العبء المعرفي: Cognitive Load Management يقصد بها القدرة على تمييز المعلومات وفلترتها وفقاً لأهميتها، وفهم كيفية تحقيق أقصى قدر من الأداء المعرفي، وتزداد أهمية هذه المهارة؛ نظراً لتعدد المهام التي ستوكل إلى الموظف في عمل المستقبل.

صناعة المعنى: Sense-Making يقصد بها القدرة على فهم الأحداث الجديدة أو غير المتوقعة أو المُربكة، كما تعني القدرة على تحديد المعنى والمعني الأعمق لما يتم التعبير عنه.

مهارات مكان العمل: Workplace Skills تشير هذه المهارات إلى التخطيط والتنظيم وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، وفهم أساسيات العمل، كذلك فهم العملاء، والعمل مع الأدوات والتكنولوجيا وتتضمن:

محو أمية وسائل الإعلام الحديثة: New Media Literacy اتسعت هذه المهارة من تركيزها على الوسائل التقليدية لتشمل جميع الوسائل الحديثة، ويعد التقييم النقدي لمحتوي هذه الوسائل أهم عناصر هذه المهارة.

العقلية ذات التفكير التصميمي: Design Mindset يُعد التفكير التصميمي تفكيراً غير خطياً لحل المشكلات، ويقصد بها "العقلية القادرة على تمثيل وتطوير المهام وعمليات العمل لتحقيق النتائج المرجوة".

المهارة متعددة التخصصات: Transdisciplinarity يقصد بها القدرة على فهم المفاهيم عبر تخصصات متعددة؛ بهدف التمكن من التشارك مع فريق متعدد التخصصات لتوليد المعرفة بدلاً من تبادلها.

التفكير ذو الصيغة الحاسوبية: Computational Thinking يساعد هذا النوع من التفكير في الوصول إلى حلول عادةً ما تكون خارج نطاق الخبرة القياسية للفرد Individual's Standard Area of Expertise، ويقصد به "القدرة على ترجمة كميات هائلة من البيانات إلى مفاهيم مجردة".

ويري الباحث أن مهارات العمل المستقبلية تُعد بمثابة العمود الفقري لعالم الأعمال، فبدونها لن يستطيع طلاب اليوم الوفاء بمتطلبات واحتياجات أعمال المستقبل، ومن ثم فإن اكتساب هذه المهارات والتمكن منها من شأنه أن يُزيد من ثقة طالب اليوم وخاصةً الطالب الموهوب في نفسه؛ لاقتحام عالم عمل المستقبل دون خوف أو تردد، كما أنها قد تُزيد من نية قيادة الأعمال وفاعلية الذات الريادية لديه. وتم التعرف على مصطلح فاعلية الذات الريادية كمصطلح قابل للبحث والتطبيق في منتصف الثمانينات من القرن الماضي (Horne, 2016, p.28). حيث أدخل كل من (Boyd & Vozikis, 1994; Krueger & Brazeal, 1994) فكرة فاعلية

الذات في أدبيات ريادة الأعمال من خلال اقتراح أن إدراك الفرد لفاعلية ذاته في الأعمال المختلفة يُسهم بشكل كبير في مداولاته حول إن كان يستطيع متابعة مهنة ريادة الأعمال من عدمه (in Powell, 2010, p.65).

وتُشير فاعلية الذات الريادية إلى إيمان الفرد بقدراته ومهاراته المرتبطة بريادة الأعمال، كما تعكس إيمان الفرد بقدراته على اتخاذ الإجراءات المناسبة المطلوبة لبدء مشروع تجاري والحفاظ عليه بنجاح، كذلك تعني ثقة الفرد في قدرته على حشد ممتلكاته المعرفية والدافعية والسلوكية للنجاح في أداء مهام ريادة الأعمال فيما يتعلق بتحديد القيمة المحتملة لفكرة جديدة، وإقناع الآخرين بتبنى فكرته، والتعاون بشكل جيد مع أعضاء الفريق في أنشطة تنظيم الأعمال مثل التسويق. (De Noble, Jung & Ehrlich, 1999; McGee, Peterson, Mueller & Sequeira, 2009; Barakat, Boddington & Vyakarnam, 2014, p.457; Powell, 2010, p.65; Sedlan-Konig, 2016, p.313; Mei, Ma, Jiao, Chen, Lv & Zhan, 2017, p.7)

واختلف العلماء فيما بينهم في تحديد أبعاد فاعلية الذات الريادية حيث أفاد (Chandler, 1996; Pavett & Lau, 1983) أن فاعلية الذات الريادية تتكون من: الكفاءات القيادية والتنظيمية، وكفاءات تحديد احتياجات العملاء، وكفاءات تقديم التضحيات لتجنب الفشل، والكفاءات الفنية والوظيفية، وكفاءات الذكاء السياسي لتجنيد دعم الأشخاص الرئيسيين (in Powell, 2010, p.67)، في حين اقترح (Barbosa, Gerhardt & Kickul, 2007) أربعة أبعاد لفاعلية الذات الريادية وهم: فاعلية الذات في التعرف على الفرص، وفاعلية الذات في العلاقات، وفاعلية الذات الإدارية، وفاعلية الذات المرتبطة بالتحمل.

وتُعد فاعلية الذات الريادية شرطاً مسبقاً لنية ريادة الأعمال Entrepreneurial Intention (Mei, Ma, Jiao, Chen, Lv, & Zhan, 2017, p.3)، حيث يتأثر قرار الخوض في ريادة الأعمال من قبل الأفراد بمستوي فاعلية الذات الريادية لديهم؛ بسبب أنه يمكن تقييم بيئة ريادة الأعمال على أنها مليئة بالفرص من قبل أفراد يتمتعون بمعدلات مرتفعة من فاعلية الذات الريادية والعكس صحيح، كما يتوقع الأفراد ذوو فاعلية الذات الريادية المرتفعة نتائج أفضل لأنفسهم؛ بسبب وجود ثقة عالية لدي رواد الأعمال في قدرتهم على التأثير لتحقيق أهدافهم وأهداف العمل. (Chen, Greene & Crick, 1998, p.301)

وترتبط فاعلية الذات الريادية إيجابياً مع الرضا عن العمل (Bradley & Roberts, 2004) والميل إلى المخاطرة (Zhao, Seibert & Hills, 2005) والطموح (Pfeifer, Šarlija & Sušac, 2016)، ونمو المشاريع الجديدة (Hmieleski & Corbett, 2008)، ويُعد التأثير الإيجابي على فاعلية الذات الريادية هدفاً رئيسياً في تعليم ريادة الأعمال، فالأفراد ذوو فاعلية الذات الريادية المرتفعة يمتلكون السمات المرتبطة بالنجاح في ريادة الأعمال، كالمثابرة والتركيز. (Barakat, Boddington & Vyakarnam, 2014, p.457; Barbosa, Gerhardt & Kickul, 2007)

ويمزج تعبير رائد الأعمال الموهوب بين مصطلحي "الموهوبين" ومصطلح "رواد الأعمال" ويُشير إلى الطالب الذي لديه القدرة أن يصبح رائد أعمال مبدع، ويختلف الطلاب الموهوبين عن الطلاب العاديين بأنهم يُخططون لمهنتهم المستقبلية قبل الطلاب العاديين (Park & Baek, 2017, pp.19-20)، ويرى الباحث أن الطلاب الموهوبين في كافة المجالات بمثابة رواد لأعمال المستقبل ومنشئين للجيل التالي من الصناعة؛ لذا يجب تزويدهم بمهارات العمل المستقبلية؛ حتى لا تحدث فجوة في مهارات العمل لديهم.

ومما يبرهن على أهمية تنمية مهارات العمل المستقبلية لدي الطلاب الموهوبين أنه يتم تقديم دورة بعنوان "العمل في المستقبل" للأطفال الموهوبين من (13-14) سنة في برامج SIG الصيفية تهدف إلى جعل الطلاب الموهوبين واعين لعالم العمل المتغير وإعدادهم للنجاح فيه. (Swicord, 2015)

يفترض الباحث مما تقدم أنه من غير المنطقي أن يمتلك الطالب مستوى مرتفعاً من فاعلية الذات الريادية دون امتلاكه لمهارات تُزيد من ثقته في نفسه على ارتياد الأعمال ألا وهي مهارات العمل المستقبلية.

## 2- الاطار العام للبحث:

### 2-1 مشكلة البحث:

تتحدد مشكلة البحث الحالي في ثلاثة أبعاد، يتمثل البعد الأول: في قصور أنظمة التعليم الحالية في تجهيز الطلاب لتلبية متطلبات مهارات العمل المستقبلية حسبما أشار تقرير مستقبل العمل (WEF, 2016, p.32)، وعن الجامعات في الدول العربية أفاد (الحاج الزاهد، 2016) أنها مازالت على الأكثر من مؤسسات الجيل الثاني<sup>(4)</sup>، ولذلك أوصي (Davies, Fidler & Gorbis, 2011, p.13) المؤسسات التعليمية بأن تتكيف بسرعة في الاستجابة للتغيرات في مهارات العمل المستقبلية، وأن تركز على: تطوير مهارات التفكير الناقد، والاستبصار، ومهارات التحليل، ومحو أمية وسائل الإعلام الحديثة في برامج التعليم، وأن تدمج التدريب

(4) مؤسسات الجيل الأول تكتفي بنشر المعرفة، وتقوم مؤسسات الجيل الثاني بالبحث العلمي وإنتاج المعرفة بالإضافة إلى الوظيفة الأولى، في حين تقوم مؤسسات الجيل الثالث بالوظيفتين السابقتين بالإضافة إلى تقديم الخدمات والمنتجات والمشاركة في تصميمها، كما تعمل كشريك نشط مع قطاعات العمل والإنتاج.

متعدد التخصصات Interdisciplinary Training. وكاستجابة لهذه التوصيات؛ كشفت جامعة أبو ظبي عن قيامها بتحديث المناهج الدراسية للفرقة الأولى، بهدف التركيز على مهارات العمل المستقبلية. (صبري صقر، 2018).

في حين يتمثل البعد الثاني لمشكلة البحث: في وجود قصور في البحوث التجريبية التي تناولت فاعلية الذات الريادية (Barakat et al, 2014)، بالإضافة إلى أن التدريس في الجامعات لا يؤثر بدرجة دالة إحصائية في تنمية فاعلية الذات الريادية كما كشفت نتائج دراسة (Sedlan-Konig, 2016).

ويتمثل البعد الثالث: في توصيات العديد من الدراسات السابقة بضرورة العمل على زيادة القابلية للتوظيف Employability لدى طلاب الجامعة، حيث أوصت دراسة (Dražić, Petrovic & Vukelic (2018) بضرورة أن تعمل المقررات الجامعية على تطوير مهارات العمل المستقبلية والكفاءات الوظيفية لدى الطلاب، كذلك أوصى (Barakat et al, 2014, p.457; Sedlan-Konig, 2016) بالحاجة الماسة للاستفادة من التعليم غير الرسمي في تنمية فاعلية الذات الريادية، والتي أمكن تنميتها وفقاً لنتائج دراسات كل من. (Herron, Sapienza, 1992; Lent, Brown & Hackett, 1994; Kickul & D'Intino, 2005; Mueller & Dato-On, 2008; Vengrouskie, 2010, p.19)

ومن خلال الأبعاد الثلاثة السابقة؛ يتبين أن المقررات الجامعية بمحتواها وطرق تدريسها الحالية غير مهيأة لتنمية مهارات العمل المستقبلية وفاعلية الذات الريادية لدى الطلاب، كما يتبين وجود قصور في البحوث التجريبية التي تناولت فاعلية الذات الريادية على الرغم من قابليتها للتنمية باستخدام العديد من التدخلات التعليمية؛ وعليه ارتأى للباحث أهمية إعداد برنامج إثرائي لتنمية مهارات العمل المستقبلية لدى الطلاب الموهوبين بالجامعة، وتقصي تأثيره في فاعلية الذات الريادية لديهم؛ وهذا الخط من التفكير يؤدي إلى تحديد مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:-

س1- ما تأثير برنامج إثرائي مقترح في تنمية مهارات العمل المستقبلية لدي عينة البحث؟

س2- ما تأثير برنامج إثرائي مقترح في تنمية فاعلية الذات الريادية لدي عينة البحث؟

س3- ما درجة استمرارية تأثير البرنامج الإثرائي المقترح في تنمية مهارات العمل المستقبلية لدي عينة البحث؟

س4- ما درجة استمرارية تأثير البرنامج الإثرائي المقترح في تنمية فاعلية الذات الريادية لدي عينة البحث؟

## 2-2 أهمية البحث:

يتناول البحث متغيرات تعد حقولاً معرفية حديثة في البيئة العربية، حيث لم يجد الباحث-في حدود علمه- دراسة تناولت أحد المتغيرين أو كليهما معاً في البيئة العربية.

قد يلفت البحث انتباه لجان القطاع إلى أهمية استحداث مقررات تخدم مهارات العمل المستقبلية وريادة الأعمال.

يفتح البحث آفاقاً لاستخدام مقاييس جديدة مثل: مقياس مهارات العمل المستقبلية ومقياس فاعلية الذات الريادية.

يُسهم هذا البحث في تحقيق رؤية مصر 2030م، حيث يرتبط بمحور الابتكار والمعرفة والبحث العلمي خاصة فيما يتعلق بزيادة عدد الأبحاث المرتبطة باستشراف المستقبل.

قد يحد هذا البحث من نسبة البطالة في مصر عن طريق توعية الميدان التربوي بأهمية تسليح طلاب اليوم بمهارات العمل المستقبلية؛ لتزويد من قابليتهم للتوظيف في ميدان عمل المستقبل.

يلبي هذا البحث دعوات العديد من الدراسات السابقة التي أوصت بالاستفادة من التعليم غير الرسمي لتحسين فاعلية الذات الريادية لدى طلاب الجامعة مثل (صفاء شحاتة 2013؛ علاء أيوب 2015؛ Lee & Kim, 2015; Sedlan-Konig, 2016; Saraih, Aris, AbdulMutilib, Ahmad, Abdullah & Amlus, 2018) أفاد تقرير مستقبل العمل (2018) أن (54%) من مهارات العمل سيعاد تشكيلها خلال عام؛ وعليه تزداد أهمية تنمية مهارات العمل المستقبلية، وفاعلية الذات الريادية لدي عينة البحث؛ لأنهم سيتخرجون بعد عدة أشهر. قد يُمدد البحث الحالي لأبحاث مستقبلية تتناول متغيراته في البيئة العربية.

## 2-3 أهداف البحث:

1- التعرف على تأثير برنامج إثرائي مقترح في تنمية مهارات العمل المستقبلية لدي عينة البحث.

2- التعرف على تأثير برنامج إثرائي مقترح في تنمية فاعلية الذات الريادية لدي عينة البحث.

3- الكشف عن درجة استمرارية تأثير البرنامج الإثرائي المقترح في تنمية مهارات العمل المستقبلية لدي عينة البحث.

4- الكشف عن درجة استمرارية تأثير البرنامج الإثرائي المقترح في تنمية فاعلية الذات الريادية لدى عينة البحث.

## 2-2 إجراءات البحث:

1- **منهج البحث:** نظرًا لطبيعة البحث الحالي وأهدافه وطبيعة عينته اعتمد الباحث على المنهج شبه التجريبي والتصميم التجريبي ذو المجموعة التجريبية الواحدة .One Group Quasi-Experimental Design

## 2- حدود البحث:

- الحدود المكانية والزمنية: طُبق الشق الميداني لهذا البحث بكلية التربية النوعية بجامعة الإسكندرية، لمدة (10) أسابيع من (2018/12/10-13/6)، في حين تم التطبيق التتبعي لأدوات البحث يوم 2019/1/22.
- الحدود الموضوعية: برنامج إثرائي لتنمية بعض مهارات العمل المستقبلية الأكثر احتياجًا<sup>(5)</sup>
- للطلاب الموهوبين في الفن بكلية التربية النوعية وتقصي تأثيره في فاعلية الذات الريادية لديهم.
- 3- **عينة البحث:** طُبق هذا البحث على عينة مكونة من (16) طالبة موهوبة بالفرقة الرابعة بقسم التربية الفنية بمتوسط عمر زمني (21.67) عامًا وبانحراف معياري (1.59) بالعام الجامعي (2019/2018م) تم اختيارهن في ضوء خطة محكمة متعددة الأبعاد والمحكات تتمثل في (درجات اختبارات القدرات عند الترشيح للكلية - ترشيحات المعلمين - ترشيحات الأقران - التقديرات السنوية التراكمية - اختبار الإبداع الفني). (ملحق 1).
- 4- **أدوات البحث:**

أ- مقياس مهارات العمل المستقبلية: (إعداد/ الباحث). (ملحق 2)

(1) **الهدف من المقياس ووصفه:** يهدف هذا المقياس إلى قياس مهارات العمل المستقبلية لدى عينة البحث، ولبناء المقياس تم إعداده استطلاع رأي وعرضه على عدد (11) أستاذًا من أساتذة الجرافيك والنحت والخزف والتصميم الفني والأشغال الفنية النسيج والتصوير الجداري بثلاث جامعات هي: (الإسكندرية - حلوان - فاروس)<sup>(6)</sup>؛ بغرض تحديد مهارات العمل المستقبلية الأكثر احتياجًا للموهوبين في الفن والأكثر ارتباطًا بطبيعة عملهم المستقبلي، وتم حساب التكرارات والنسب المئوية، واكتفي الباحث بالمهارات التي حصلت على نسبة إتقان (≥80%) وفقًا لاقتراح السادة المحكمين وهم خمس مهارات، وللبداء في بناء المقياس طالع الباحث العديد من المقاييس المرتبطة مثل: مقياس الذكاء الثقافي إعداد (Van Dyne, Ang & Koh, 2009)، ومقياس التفكير التصميمي إعداد (Van Rens, 2016)، ومقياس المهارات الشخصية والمهنية إعداد (Kennedy, 2018)، وتكون المقياس في صورته المبدئية من: **البعد الأول:** المهارات الشخصية (10 مفردات)، **البعد الثاني:** الكفاءة عبر الثقافات (12 مفردة)، **البعد الثالث:** مهارة التشارك الافتراضي (11 مفردة)، **البعد الرابع:** التفكير التكيفي والمتجدد (11 مفردة)، **البعد الخامس:** العقلية ذات التفكير التصميمي (9) مفردات، وتم تصحيح المقياس وفقًا لتدرج ليكرت الخماسي (1-2-3-4-5) باختيار أحد درجات الإجابة التالية: (كبيرة جدًا - كبيرة - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جدًا) على الترتيب.

(2) **صدق المقياس:**

(أ) **صدق المحكمين وصدق المحتوى للاوشي:** عرض الباحث المقياس على عدد (9) أساتذة من أساتذة علم النفس التربوي والصحة النفسية بالجامعات المصرية، وبلغت النسبة الكلية لاتفاق السادة المحكمين (91.96%)، كما بلغت نسبة صدق لاوشي (CVR) للمقياس ككل (0.843)، وبناءً على آراء السادة المحكمين تم تعديل صياغة بعض المفردات، وحذف (4) مفردات وإضافة مفردة للبعد الخامس؛ وعليه أصبح العدد النهائي للمفردات (50) مفردة، ويحتوي كل بعد على (10) مفردات.

(ب) **الصدق العاملي:** استخدم الباحث التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory factor Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Components Method مع تدوير المحاور بطريقة الفارماكس Varimax Method، من أجل الحصول على العوامل من خلال اختيار

(5) تم تحديد المهارات الأكثر احتياجًا للطلاب الموهوبين في الفن باستطلاع رأي (11) أستاذ بثلاث جامعات هي: (الإسكندرية - حلوان - فاروس).

(6) سعادة أ.د/ سريه صدقي كلية التربية الفنية جامعة حلوان، سعادة أ.د/ طارق زيادى كلية الفنون الجميلة جامعة الإسكندرية، سعادة أ.د/ سامية الشيخ كلية التربية الفنية جامعة حلوان، سعادة أ.د/ هنى يس كلية الفنون والتصميم جامعة فاروس، سعادة أ.د/ شريف ترمز كلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية، سعادة أ.د/ دينا عادل كلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية، سعادة أ.م.د/ هويدا السباعي كلية الفنون الجميلة جامعة الإسكندرية، سعادة أ.م.د/ نهلة الديب كلية الفنون والتصميم جامعة فاروس، سعادة أ.م.د/ أميرة الهنودم كلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية، سعادة أ.م.د/ أميرة عبد الله كلية الفنون الجميلة جامعة الإسكندرية، سعادة أ.م.د/ محمد صالح كلية التربية الفنية جامعة حلوان.



المفردات الأكثر تشبهاً لكل عامل بعد تدويره، وتم انتقاء المفردات ذات التشبعات التي تزيد على (0.3) وفقاً لمحك جليفورد. كما استخدم الباحث اختبار بارلتل Bartlett's Test of Sphericity للتأكد من أن مصفوفة الارتباط لا تساوي مصفوفة الوحدة. (Field, 2009, p.648)، وكانت نتيجة اختبار بارلتل Bartlett's Test دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (0.01)، وهذا يُشير إلى خلو مصفوفة الارتباط من معاملات ارتباط تامة؛ مما يوفر أساساً سليماً إحصائياً لاستخدام أسلوب التحليل العاملي، وأسفر التحليل العاملي عن خمسة عوامل تشبعت عليها (50) مفردة، ولم يتم حذف أي مفردة وبلغت قيمة التباين الكلي للعوامل (66.05%)<sup>(7)</sup>.

### (3) ثبات المقياس:

(أ) ثبات ألفا كرونباخ: تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على عينة مكونة من (87) طالباً وطالبة بكلية التربية النوعية، فبلغت قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ (0.766) للبعد الأول، و (0.758) للبعد الثاني، و (0.751) للبعد الثالث، و (0.761) للبعد الرابع، و (0.765) للبعد الخامس، و (0.791) للدرجة الكلية للمقياس.

(ب) ثبات إعادة التطبيق: تم حساب الثبات بطريقة إعادة التطبيق على عينة مكونة من (87) طالباً وطالبة، وبلغت قيم معاملات الثبات (0.811) و (0.808) و (0.806) و (0.819) و (0.817) للابعاد الخمسة على الترتيب في حين بلغت (0.830) للمقياس ككل<sup>(8)</sup>.

### ب- مقياس فاعلية الذات الريادية: (إعداد/ الباحث). (ملحق 3)

(1) الهدف من المقياس ووصفه: يهدف هذا المقياس إلى قياس فاعلية الذات الريادية لدي عينة البحث، ولبناء المقياس اعتمد الباحث على العديد من الأطر النظرية والدراسات التي تناولت فاعلية الذات الريادية، كما طالع الباحث العديد من أدوات قياسه في البيئة الأجنبية على سبيل المثال أداة (Chen, Green & Crick, 1998)، وأداة (DeNoble, Jung & Ehrlich, 1999)، وأداة (Sequeira, 2004)، وأداة (McGee, Peterson, 2009)، وأداة (Mueller & Sequeira, 2009)، وأداة (Malebana & Swanepoel, 2014)، وتكون المقياس في صورته المبدئية من (4) أبعاد هم: البعد الأول فاعلية التعامل مع الموارد البشرية (10 مفردات)، البعد الثاني فاعلية التعامل مع المنتجات (11 مفردة)، البعد الثالث فاعلية التعامل مع الجوانب المالية (11 مفردة)، البعد الرابع فاعلية التعامل مع الضغوط (10 مفردات)، وتم تصحيح المقياس وفقاً لتوزيع ليكرت الخماسي (1-2-3-4-5) باختيار أحد درجات الثقة التالية: (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جداً) على الترتيب.

### (2) صدق المقياس:-

(أ) صدق المحكمين وصدق المحتوي للاوشي: قام الباحث بعرض المقياس على عدد (9) أساتذة من أساتذة علم النفس التربوي والصحة النفسية بالجامعات المصرية، وبلغت نسبة اتفاق السادة المحكمين (93.15%)، كما بلغت نسبة صدق لاوشي (CVR) للمقياس ككل (0.866)، وتم تعديل صياغة بعض مفردات المقياس وحذف مفردتين وأصبح المقياس (40) مفردة.

(ب) الصدق العاملي: استخدم الباحث التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory factor Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal

Components Method مع تدوير المحاور بطريقة الفارماكس Varimax Method من أجل الحصول على العوامل من خلال اختبار المفردات الأكثر تشبهاً لكل عامل بعد تدويره وتم انتقاء المفردات ذات التشبعات التي تزيد على (0.3) وفقاً لمحك جليفورد. كما استخدم الباحث اختبار بارلتل Bartlett's Test of Sphericity للتأكد من أن مصفوفة الارتباط لا تساوي مصفوفة الوحدة، وكانت نتيجة اختبار بارلتل Bartlett's Test دالة إحصائياً عند مستوي (0.01)، وهذا يُشير إلى خلو مصفوفة الارتباط من معاملات ارتباط تامة؛ مما يوفر أساساً سليماً إحصائياً لاستخدام أسلوب التحليل العاملي، وأسفر التحليل العاملي عن أربعة عوامل تشبعت عليها (40) مفردة، ولم يتم حذف أي مفردة، وبلغت قيمة التباين الكلي للعوامل (61.3%)<sup>(9)</sup>.

### (3) ثبات المقياس:

7 ( ) بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول (6.42) وفسر نسبة (20.67%) من التباين الكلي، كما بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني (5.01) وفسر نسبة (16.14%) من التباين الكلي، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث (4.07) وفسر نسبة (13.09%) من التباين الكلي، كذلك بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الرابع (2.88) وفسر نسبة (9.27%) من التباين الكلي، وأخيراً بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الخامس (2.14) وفسر نسبة (6.88%) من التباين الكلي.

(8) جميع القيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (0.01).

(9) بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول (6.61) وفسر نسبة (22.16%) من التباين الكلي، كما بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني (5.63)، وفسر نسبة (18.87%) من التباين الكلي، كما

بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث (3.56) وفسر نسبة (11.93%) من التباين الكلي، وأخيراً بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الرابع (2.49) وفسر نسبة (8.34%) من التباين الكلي.

(أ) ثبات ألفا كرونباخ: تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على عينة مكونة من (87) طالبًا وطالبة بكلية التربية النوعية، فبلغت قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ (0.770) للبعد الأول، و(0.779) للبعد الثاني، و(0.783) للبعد الثالث، و(0.777) للبعد الرابع، و(0.812) للدرجة الكلية للمقياس.

(ب) ثبات إعادة التطبيق: تم إعادة تطبيق المقياس على عينة مكونة من (87) طالبًا وطالبة، وبلغت قيم معاملات الثبات (0.829) و(0.836) و(0.839) و(0.831) للأبعاد الأربعة على الترتيب؛ في حين بلغت (0.849) للمقياس ككل، وهذه القيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01).

(د) اختبار الإبداع الفني: (إعداد/ دينا عادل 2001). (ملحق 4)

يهدف هذا الاختبار إلى قياس مهارات الإبداع الفني لدى طلاب الجامعة، وقامت معدة الاختبار بالتأكد من صدقه باستخدام صدق المحكمين والصدق العلمي، في حين بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ في البحث الحالي بتطبيقه على (87) طالبًا وطالبة (0.827)، وبلغ معامل ثبات إعادة التطبيق (0.861\*\*).

(هـ) البرنامج الإثرائي المقترح:-- (إعداد/ الباحث). (ملحق 5)

هدف هذا البرنامج إلى تنمية مهارات العمل المستقبلية، وتقصي تأثيره في فاعلية الذات الريادية لدى عينة من الطلاب الموهوبين بكلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية، واعتمد الباحث في إعداد البرنامج على الدراسات والبحوث النظرية والتطبيقية الأجنبية ذات الصلة، وارتكز هذا البرنامج على استراتيجيات تنمية مهارات العمل المستقبلية التي أشار إليها (Fidler, 2016) وهي: التعلم بالتمذجة، والتعلم الخبراتي، وخرائط المفاهيم، والعمل الفردي، وتنمية اليقظة العقلية، ولعب الأدوار، وحل المشكلات. وتكون البرنامج من عدد (18) جلسة بالإضافة إلى جلسة تمهيدية وأخرى ختامية بإجمالي (76) ساعة وإجمالي عدد (114) نشاط فردي وجماعي، كما يوضح الجدول الآتي:

جدول (1) مخطط زمن وأنشطة جلسات البرنامج الإثرائي المقترح .

م	عنوان الجلسة	الزمن بالساعة	عدد الأنشطة وورش العمل	م	عنوان الجلسة	الزمن بالساعة	عدد الأنشطة وورش العمل
1	الجلسة التمهيدية (الافتتاحية)	2	3	11	الذكاء الثقافي	4	6
2	كيف تتجح مهنيًا	4	6	12	الحل الإبداعي للمشكلات	4	6
3	إدارة الوقت وضغوط العمل	4	6	13	فن إتخاذ القرار	4	6
4	الثقة بالنفس	4	6	14	اليقظة العقلية	4	6
5	الذكاء الوجداني	8	12	15	مهارات التفاوض والتسويق	4	6
6				16	التفكير الاستراتيجي		
7	الذكاء العملي	8	12	17	قراءة وتوظيف لغة الجسد	4	6
8				18	التحفيز وشحن الروح المعنوية		
9	التحيز المعرفي	4	6	19	الذكاء الإبداعي	4	6
10	مهارات فعالية الحياة	4	6	20	الجلسة النهائية (الختامية)	2	3

وتم عرض البرنامج على عدد (9) أساتذة من أساتذة الجامعات تخصص علم النفس التربوي والصحة النفسية بالجامعات المصرية لاستطلاع آرائهم؛ وبناءً عليها تم استبدال جلسة الجوانب المالية بجلسة الذكاء الإبداعي وجلسة فرق العمل بجلسة مهارات التفاوض والتسويق، كما تم إضافة بعض الأنشطة والاستغناء عن البعض.

5-2 نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها: استخدم الباحث برنامج (SPSS 20)، وفيما يلي اختبار فروض البحث:-

1- اختبار الفرض الأول: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لمهارات العمل المستقبلية ومجموعها الكلي". والناتج يوضحها الجدول الآتي:-

جدول (2) نتائج اختبار ويلكوسون وقيمة (Z) وقيمة حجم التأثير لدلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لمهارات العمل المستقبلية ومجموعها الكلي (ن=16).

المتغيرات	القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	توزيع الرتب	العدد	متوسطات الرتب	مجموع الرتب	قيمة " Z "	حجم التأثير (η <sup>2</sup> )	
									الدلالة	القيمة
المهارات الشخصية	القبلي	29.38	4.92	الرتب السالبة	2	1.5	3	3.368	0.01	0.595



				133	9.5	14	الرتب الموجبة	3.96	40.31	البعدي	
						صفر	الرتب المتعادلة				
متوسط	0.366	0.05	2.070	صفر	صفر	صفر	الرتب السالبة	2.56	25.81	القبلي	الكفاءة عبر الثقافات
				15	3	5	الرتب الموجبة	2.99	27.06	البعدي	
						11	الرتب المتعادلة				
مرتفع	0.622	0.01	3.520	صفر	صفر	صفر	الرتب السالبة	4.83	26.31	القبلي	التشارك الافتراضي
				136	8.5	16	الرتب الموجبة	1.81	36.06	البعدي	
						صفر	الرتب المتعادلة				
مرتفع	0.623	0.01	3.523	صفر	صفر	صفر	الرتب السالبة	2.75	26.38	القبلي	التفكير التكيفي والمتجدد
				136	8.5	16	الرتب الموجبة	2.28	39.88	البعدي	
						صفر	الرتب المتعادلة				
مرتفع	0.622	0.01	3.521	صفر	صفر	صفر	الرتب السالبة	4.71	31.75	القبلي	العقلية ذات التفكير التصميمي
				136	8.5	16	الرتب الموجبة	1.61	41.94	البعدي	
						صفر	الرتب المتعادلة				
مرتفع	0.622	0.01	3.518	صفر	صفر	صفر	الرتب السالبة	11.55	139.63	القبلي	المجموع الكلي
				136	8.5	16	الرتب الموجبة	8.38	185.19	البعدي	
						صفر	الرتب المتعادلة				

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01، 0.05) بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لمهارات العمل المستقبلية ومجموعها الكلي لصالح القياس البعدي، كما يتضح أن حجم تأثير البرنامج الإثرائي المقترح في تنمية مهارات العمل المستقبلية لدي عينة البحث مرتفع في جميع المهارات والمجموع الكلي ما عدا في مهارة الكفاءة عبر الثقافات كان حجم التأثير متوسطاً. اختبار الفرض الثاني: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لمهارات العمل المستقبلية ومجموعها الكلي". والناتج يوضحها جدول (3):-

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لمهارات العمل المستقبلية ومجموعها الكلي، مما يعني استمرارية تأثير البرنامج الإثرائي المقترح بعد انتهاء تطبيقه بشهر. تفسير نتائج الفرضين الأول والثاني: تأثير البرنامج الإثرائي المقترح في تنمية مهارات العمل المستقبلية :

تتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي كشفت عن قابلية مهارات العمل المستقبلية للتنمية مثل دراسة (Manning, 2007) والتي كشفت عن فاعلية نموذج التعلم السياقي في تنمية مهارات العمل المرتبطة بالفن وهي مهارات: (التواصل- التعلم مدي الحياة- العمل الفريقي- المبادرة- الإدارة الذاتية)، كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة صفاء شحاتة (2013) والتي كشفت عن إستراتيجية لتنمية جدارات سوق العمل لدى طلاب الجامعة، وأخيراً تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Nghia, 2017) والتي كشفت عن وجود أثر دال إحصائياً لنماذج من المهارات العامة Generic Skills في تنمية مهارات الاستعداد للعمل لدى طلاب الجامعة بفييتام.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود ارتباط وظيفي تكاملي بين مهارات العمل المستقبلية الخمس وموضوعات البرنامج الإثرائي المقترح، حيث تم اختيارها بعناية فائقة لتكون خادمة لأهداف محددة حيث:

- ساعدت جلسات (إدارة الوقت- تنمية التحفيز وشحن الروح المعنوية- تنمية الثقة بالنفس- كيف تتجح مهنيًا) في تنمية المهارات الشخصية لديهم.
- ساعدت جلسة الذكاء الثقافي الطلاب على التكيف والعمل بفعالية مع الآخرين من الثقافات المختلفة، كذلك ساهمت الأنشطة التدريبية لجلسة مهارات التفاوض في تحسين قدرة الطالب على الوصول إلى حلول مرضية له وللطرف الآخر؛ وهو ما أسهم في تنمية الكفاءة عبر الثقافات لديهم.
- ساعدت جلسات (الذكاء الوجداني- التفكير الإستراتيجي- فن إتخاذ القرار) في تمكين الطلاب من مهارات التواصل الجيد، وإقامة علاقات ناجحة، وتقدير خبرات ومهارات الآخرين؛ وهو ما أسهم في تنمية مهارة التشارك الافتراضي لديهم.

جدول (3) نتائج اختبار ويلكوكسون وقيمة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لمهارات العمل المستقبلية ومجموعها الكلي (ن=16).

المتغيرات	القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	توزيع الرتب	العدد	متوسطات الرتب	مجموع الرتب	قيمة " Z "	مستوى الدلالة
المهارات الشخصية	البعدي	40.31	3.96	الرتب السالبة	3	5.17	15.50	1.225	غير دالة
	التتبعي	41.69	3.28	الرتب الموجبة	7	5.64	39.50		
				الرتب المتعادلة	6				
الكفاءة عبر الثقافات	البعدي	27.06	2.99	الرتب السالبة	6	7.50	45	1.075	غير دالة
	التتبعي	26.38	3.93	الرتب الموجبة	5	4.20	21		
				الرتب المتعادلة	5				
التشارك الافتراضي	البعدي	36.06	1.81	الرتب السالبة	3	3	9	1.461	غير دالة
	التتبعي	34.63	3.74	الرتب الموجبة	1	1	1		
				الرتب المتعادلة	12				
التفكير التكيفي والمتجدد	البعدي	39.88	2.28	الرتب السالبة	4	7.5	30	0.908	غير دالة
	التتبعي	38.06	4.46	الرتب الموجبة	5	3	15		
				الرتب المتعادلة	7				
العقلية ذات التفكير التصميمي	البعدي	41.94	1.61	الرتب السالبة	4	5.88	23.50	0.851	غير دالة
	التتبعي	42.44	3.03	الرتب الموجبة	7	6.07	42.50		
				الرتب المتعادلة	5				
المجموع الكلي	البعدي	185.19	8.38	الرتب السالبة	10	9.55	95.50	1.425	غير دالة
	التتبعي	183.19	6.86	الرتب الموجبة	6	6.75	40.50		
				الرتب المتعادلة	صفر				

- ساعدت جلسات (مهارات فعالية الحياة- الذكاء العملي- التحيز المعرفي) في تحسين مهارات المرونة العقلية والمبادرة النشطة، والقدرة على التكيف والتشكيل والاختيار، كما أرشدت الطلاب بالبعد عن الحدس والانطباعات عند إتخاذ القرارات؛ وهو ما أسهم في تنمية مهارة التفكير التكيفي والمتجدد لديهم.
- ساعدت جلسات (اليقظة العقلية- الذكاء الإبداعي- الحل الإبداعي للمشكلات) في تمكين الطلاب من استحضار كامل انتباههم ووعيهم لملاحظة العمليات أنيأ، كذلك مكنتهم من تحديد المشكلات، وتوليد العديد من الأفكار غير العادية لحلها، وتحويل النتائج المترتبة عليها؛ وهو ما أسهم في تنمية العقلية ذات التفكير التصميمي لديهم.

كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن بعض الطلاب الموهوبين عينة البحث يستثمرون موهبتهم بإنتاج وبيع بعض أعمالهم الفنية بمعارض بيع المنتجات التي تعفدها الكلية، ويدعم ذلك رؤية (Swicord, 2015) بأن الطلاب الموهوبين يمكنهم إيجاد عمل أو إنشائه، وينخرطون في المهن التي تعكس قدراتهم، وهذا ما فسّر للباحث أن الطلاب عينة البحث كانوا أكثر رغبةً وحماسةً أثناء تطبيق البرنامج الإثرائي المقترح لتحقيق أكبر قدرًا من الاستفادة منه؛ مما ساهم في تنمية مهارات العمل المستقبلية لديهم.

كذلك يُرجع الباحث نجاح البرنامج في تنمية مهارات العمل المستقبلية إلى شعور الطلاب عينة البحث بالقلق إزاء حياتهم العملية القادمة؛ نظرًا لقرب انتهاء حياتهم الأكاديمية بعد عدة أشهر؛ وعليه استشر الطلاب أهمية اكتسابهم لمهارات العمل المستقبلية؛ مما أسهم في تعظيم نسبة تحقيقهم لأهداف البرنامج. في حين يرجع الباحث حجم التأثير المتوسط للبرنامج الإثرائي في تنمية الكفاءة عبر الثقافات إلى ضعف خبرات ومهارات الطلاب المرتبطة بالعمل في بيئات ثقافية مختلفة مع أفراد من ثقافات أخرى على الرغم من معرفتهم ببعض رموز وعادات الثقافات الأخرى، إلا أن هذه المعرفة أسهمت فقط في ظهور حجم تأثير متوسط وليس مرتفعًا للبرنامج الإثرائي المقترح.

3- اختبار الفرض الثالث: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لأبعاد فاعلية الذات الريادية ومجموعها الكلي". والنتائج يوضحها الجدول الآتي:-

**جدول (4) نتائج اختبار ويلكوسون وقيمة (Z) وقيمة حجم التأثير لدلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لأبعاد فاعلية الذات الريادية ومجموعها الكلي (ن=16).**

المتغيرات	القياس	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	توزيع الرتب	العدد	متوسطات الرتب	مجموع الرتب	قيمة " Z "	حجم التأثير (η <sup>2</sup> )	
									الدلالة	القيمة
فاعلية التعامل مع الموارد البشرية	القبلي	26.06	3.11	الرتب السالبة	صفر	صفر	صفر	3.308	0.01	0.585
	البعدي	32.31	2.82	الرتب الموجبة	14	7.50	105			
				الرتب المتعادلة	2					
فاعلية التعامل مع المنتجات	القبلي	21.81	5.64	الرتب السالبة	1	5	5	3.262	0.01	0.577
	البعدي	31.13	4.10	الرتب الموجبة	15	8.73	131			
				الرتب المتعادلة	صفر					
فاعلية التعامل مع الجوانب المالية	القبلي	23.19	4.87	الرتب السالبة	صفر	صفر	صفر	1.841	غير دالة	----
	البعدي	23.94	4.99	الرتب الموجبة	4	2.50	10			
				الرتب المتعادلة	12					
فاعلية التعامل مع الضغوط	القبلي	25.81	2.74	الرتب السالبة	صفر	صفر	صفر	2.207	0.05	0.390
	البعدي	29.06	5.90	الرتب الموجبة	6	3.5	21			
				الرتب المتعادلة	10					
المجموع الكلي	القبلي	96.88	11.47	الرتب السالبة	صفر	صفر	صفر	3.410	0.01	0.603
	البعدي	116.44	11.20	الرتب الموجبة	15	8	120			
				الرتب المتعادلة	1					

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (0.01، 0.05) بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لأبعاد فاعلية الذات الريادية ومجموعها الكلي لصالح القياس البعدي، ما عدا في بعد فاعلية التعامل مع الجوانب المالية كانت الفروق غير دالة إحصائية. كما يتضح أن حجم تأثير البرنامج الإثرائي المقترح في تنمية أبعاد فاعلية الذات الريادية ومجموعها الكلي لدي عينة البحث مرتفع في جميع الأبعاد ما عدا كان متوسطاً في تنمية بعد فاعلية التعامل مع الضغوط.

4- اختبار الفرض الرابع: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لأبعاد فاعلية الذات الريادية ومجموعها الكلي". والنتائج يوضحها الجدول الآتي:-

**جدول (5) نتائج اختبار ويلكوسون وقيمة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لأبعاد فاعلية الذات الريادية ومجموعها الكلي (ن=16).**

المتغيرات	القياس	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	توزيع الرتب	العدد	متوسطات الرتب	مجموع الرتب	قيمة " Z "	مستوي الدلالة
فاعلية التعامل مع الموارد البشرية	البعدي	32.31	2.82	الرتب السالبة	4	7.63	30.50	1.062	غير دالة
	التتبعي	32.88	3.59	الرتب الموجبة	9	6.72	60.50		

				3	الرتب المتعادلة				
غير دالة	1.367	22 6	5.50 2	4	الرتب السالبة	4.10	31.13	البعدي	فاعلية التعامل مع المنتجات
				3	الرتب الموجبة				
				9	الرتب المتعادلة				
غير دالة	0.896	15 30	5 5	3	الرتب السالبة	4.99	23.94	البعدي	فاعلية التعامل مع الجوانب المالية
				6	الرتب الموجبة				
				7	الرتب المتعادلة				
غير دالة	1.026	37.50 17.50	7.50 3.50	5	الرتب السالبة	5.90	29.06	البعدي	فاعلية التعامل مع الضغوط
				5	الرتب الموجبة				
				6	الرتب المتعادلة				
غير دالة	0.143	62.50 57.50	10.42 6.39	6	الرتب السالبة	11.20	116.44	البعدي	المجموع الكلي
				9	الرتب الموجبة				
				1	الرتب المتعادلة				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لأبعاد فاعلية الذات الريادية ومجموعها الكلي، مما يعني استمرارية تأثير البرنامج الإثرائي المقترح بعد انتهاء تطبيقه بشهر.

تفسير نتائج الفرضين الثالث والرابع: تأثير البرنامج الإثرائي المقترح في تنمية فاعلية الذات الريادية:

تتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة (Cooper, Gordon & Lucas (2007)، ودراسة (Malebana & Swanepoel (2014)، ودراسة (Lee & Kim (2015)، ودراسة (Diaz-Garcia, Ratnaningsih, Prihatsanti, Prasetyo, Mujiasih & Nurtjahjanti (2017)، ودراسة (Saez-Martinez & Jimenez-Moreno (2015)، والتي كشفت عن قابلية فاعلية الذات الريادية للتنمية باستخدام العديد من التدخلات التعليمية والتدريبية مثل: البرامج المعرفية، والتدريب على مهارات ريادة الأعمال، والتدريب الاستقصائي، والتعلم النشط، كذلك تتفق هذه النتيجة مع رؤية (Bandura (1986 حيث أشار إلى أن فاعلية الذات الريادية يمكن تعديلها (in Powell, 2010)

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى افتراض وجود تداخل على المستويين النظري والتطبيقي بين مهارات العمل المستقبلية وفاعلية الذات الريادية، حيث تُعد مهارات العمل المستقبلية والتي نجح البرنامج الإثرائي المقترح في تنميتها لدى الطلاب بمثابة العمود الفقري لفاعلية الذات الريادية ونمو هذه المهارات يكون من شأنه زيادة ثقة الطالب بقدراته للقيام بعمل ريادي؛ بمعنى أن الطالب الذي يمتلك مستوى مرتفع من المهارات الشخصية، ومهارة التشارك الافتراضي سيتمكن من التعامل بفاعلية مع الموارد البشرية، كذلك الطالب الذي يمتلك مستوى مرتفع من مهارة التفكير التكيفي والمتجدد ويوسم بأنه عقلية ذات تفكير تصميمي سيتمكن من التعامل بفاعلية مع المنتجات ومع الضغوط.

وأشارت نتائج دراسة (Park & Baek, 2017) إلى أن الطلاب الموهوبين أكثر كفاءة في صنع القرار المهني، وأكثر نضجاً مهنيًا من الطلاب العاديين؛ وعليه يري الباحث أن النضج المهني لهؤلاء الطلاب جعلهم أكثر إيجابية وتفاعلاً واندماجاً مع أنشطة البرنامج الإثرائي لتحقيق أعظم استفادة منه؛ مما ساهم في تنمية فاعلية الذات الريادية لديهم.

كما يُرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن الطلاب الموهوبين عينة البحث لديهم نزعة نحو ريادة الأعمال تتمثل في إنتاج وبيع بعض أعمالهم الفنية بمعارض بيع المنتجات بالكلية، كما يسوقون لها على صفحات الإنترنت، ويدعم هذا التفسير نتائج دراسة (Çetin, Şahin, Mertol, Arcagök & Girgin, 2017) بأن الطلاب الموهوبين لديهم مهارات عالية في مجال الأعمال أكثر من الطلاب العاديين، وهذا ما علل للباحث وجود تأثير دال إحصائياً للبرنامج الإثرائي المقترح في تنمية فاعلية الذات الريادية لدى الطلاب الموهوبين، وقد يتضح من ذلك أن نوع الطالب من حيث أنه موهوب أو غير موهوب قد يؤثر على مقدار قابلية فاعلية الذات الريادية للتنمية لديه.

كذلك يعزو الباحث نجاح البرنامج في تنمية فاعلية الذات الريادية إلى أن غالبية الطلاب تنحصر أمالهم المستقبلية في العمل كمعلم، في حين أن الطلاب الموهوبين يتسمون بارتفاع مستوى الطموح المهني ويتطلعون إلى المهن المرموقة Prestige وذات الأجر الأعلى وهذا ما كشفت عنه نتائج دراسة (Miller & Cummings, 2009)؛ وعليه يري الباحث أن هذا الطموح والنظرة لدى الطلاب الموهوبين أسهم في تنمية فاعلية الذات الريادية لديهم.

في حين يعزو الباحث عدم نجاح البرنامج في تنمية فاعلية التعامل مع الجوانب المالية إلى سببين أولهما: أن (87.5%) من الطلاب الموهوبين عينة البحث حصلوا على الثانوية العامة من القسم الأدبي؛ وعليه يفكرون بنسبة كبيرة إلى الحس الرياضياتي، والتعامل مع الأرقام والحسابات، وثانيهما: افتقار جلسات البرنامج

الإثرائي لأنشطة مرتبطة بمهارات إجراء التحليل المالي وإدارة الأرباح وقراءة وتفسير البيانات المالية والتعامل مع الطوارئ المالية، وأخيراً يعزو الباحث حجم التأثير المتوسط للبرنامج في تنمية فاعلية التعامل مع الضغوط إلى نشأة معظم الطلاب في بيئة ريفية دعمت لديهم ثقافة اختيار الحل الآمن، وعدم المخاطرة، كذلك ارتباطهم الوثيق بأسرهم، الأمر الذي يجعلهم يشاركون أسرهم بالضغوط والمسئوليات والتغيرات الطارئة والمفاجئة.

### توصيات البحث:-

- 1- من خلال التأصيل النظري لمتغيرات البحث ونتائجه يوصي الباحث ب:-
- 1- تشكيل لجان داخل الجامعات تختص بمتابعة التغيرات في مهارات العمل المستقبلية ينوط بها إصدار تقارير دورية بما يلزم تحديثه في المقررات الجامعية لزيادة القابلية للتوظيف لدى الخريجين.
- 2- إعداد برامج إثرائية مماثلة للبرنامج موضوع البحث الحالي للطلاب الموهوبين في التخصصات المختلفة.
- 3- تشجيع نشر مهارات العمل المستقبلية، وثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعات من خلال حملات التوعية المستمرة والندوات.
- 4- ضرورة أن تتولي لجان القطاع في التخصصات المختلفة عملية إدراج مهارات العمل المستقبلية ومهارات ريادة الأعمال كأحد المقررات الدراسية في الجامعات.
- 5- يجب على صانعي السياسات التعليمية تعزيز التعاون مع أرباب العمل؛ لضمان مطابقة مهارات الخريج للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل.
- 6- الإسراع بإعداد برامج تدريبية وإثرائية لمهارات العمل المستقبلية ومهارات ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة قبل خروجهم لسوق العمل.
- 7- إجراء دراسات تطويرية وتقييمية للبرنامج موضوع البحث الحالي بهدف تحسينه وتطويره؛ بما يُعزز إمكانية تعميم تدريسه لطلاب الجامعات.
- 8- تكييف البرنامج موضوع البحث الحالي بما يكفل ملاءمته للتطبيق على الطلاب الموهوبين بالتعليم قبل الجامعي؛ نظراً لأن الطلاب الموهوبين يُخططون لمهنتهم المستقبلية قبل الطلاب العاديين (Park & Baek, 2017).
- 9- وأخيراً، إن ما أظهرته نتائج البحث من عدم نجاح البرنامج في تنمية فاعلية التعامل مع الجوانب المالية، يحتم على مُعدي البرامج الإثرائية في المستقبل ضرورة تضمين أنشطة مرتبطة بقراءة وتفسير البيانات المالية بها.

### البحوث المقترحة:-

- نظراً لأهمية موضوع البحث الحالي نظرياً وتطبيقياً، فإن ميدان البحث في علم النفس التربوي بحاجة إلى تكثيف البحوث المستقبلية المرتبطة بمتغيراته؛ وفي ضوء نتائج البحث يُقترح إجراء البحوث الآتية:-
- 1- بحث تأثير البرنامج الإثرائي موضوع البحث الحالي في تنمية مهارات العمل المستقبلية وفاعلية الذات الريادية لدى الطلاب غير الموهوبين.
  - 2- بحث تأثير برنامج إثرائي مقترح في تنمية مهارات العمل المستقبلية وفاعلية الذات الريادية لدى الطلاب الموهوبين في تخصصات أخرى.
  - 3- بحث تأثير البرنامج الإثرائي موضوع البحث الحالي في تنمية نية ريادة الأعمال لدى الطلاب الموهوبين.
  - 4- بحث الفروق في مهارات العمل المستقبلية وفاعلية الذات الريادية بين الطلاب الموهوبين وغير الموهوبين.
  - 5- بحث الفروق في مهارات العمل المستقبلية وفاعلية الذات الريادية بين طلاب الجامعات الحكومية والخاصة.
  - 6- دراسة Meta-Analysis لأثر التدخلات التعليمية على مهارات العمل المستقبلية وفاعلية الذات الريادية.

### مصطلحات البحث:-

- 1-البرنامج الإثرائي: يُعرفه الباحث بأنه "مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات العلمية والمهنية مُحكمة البناء والتي تم تنظيمها وتقديمها في صورة أنشطتدريبية فردية وجماعية بهدف تنمية مهارات العمل المستقبلية".
- 2-مهارات العمل المستقبلية: يُعرفها الباحث بأنها "مجموعة مهارات لا غني عنها للطلاب تُزيد من قابليتهم للتوظيف، كما تساعدهم على النجاح المهني وريادة الأعمال في المستقبل".
- 3-فاعلية الذات الريادية: يُعرفها الباحث بأنها "ثقة الفرد في قدراته على القيام بأعمال ريادية ترتبط بالتعامل مع كل من: الموارد البشرية، وتسويق المنتجات، والجوانب المالية للأعمال، والضغوط في بيئة العمل".
- 4-الطالب الموهوب في الفن: يُعرفه الباحث بأنه "الطالب الذي يُظهر أداءً يُفوق متوسط أداء زملائه في أحد المجالات الفنية (النحت-الخزف- التصميم الفني- الأشغال الفنية- النسيج- التصوير الجداري) من حيث مرونة وطلاقة وأصالة أفكار ومكونات العمل الفني".

### المراجع

#### المراجع العربية

- [1] الحاج الزاهد التحولات الاقتصادية والمهارات المطلوبة والنظام التعليمي: نحو إطار استشرافي 2016.

[https://www.researchgate.net/profile/Elhadj\\_Ezzahid/publication/326261016](https://www.researchgate.net/profile/Elhadj_Ezzahid/publication/326261016)

- [2] دينا عادل ذكي فاعلية برنامج مقترح لتدريب معلمي التربية الفنية على استراتيجيات تنمية التفكير الإبداعي لدى تلاميذهم بالمرحلة الثانوية. رسالة ماجستير، كلية التربية - جامعة الإسكندرية 2001.
- [3] صبري صقر 165 جامعة من 20 دولة تشارك في المعرض 7000 زائر لـ«نجاح أبوظبي» في يومه الأول. جريدة البيان الإماراتية، عدد 1 نوفمبر 2018م، <https://www.albayan.ae/across-the-uae/education/2018-11-01-1.3398097>
- [4] صفاء شحاتة تنمية جدارات سوق العمل لدى المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال "رؤية استراتيجية". مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 19(4)، ص ص 33-208، 2013.
- [5] علاء أيوب فعالية برنامج قائم على الذكاء العملي في تنمية مهارات ريادة الأعمال وحل المشكلات المستقبلية لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 11(3)، ص ص 299-364، 2015.
- [6] وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري استراتيجية التنمية المستدامة مصر 2030م. القاهرة: وزارة التخطيط والمتابعة 2015.

### المراجع الأجنبية

- [1] Abrams, K. Higher education fundraising: A correlational examination of Entrepreneurial Self-efficacy, Fundraising Experience, and Fundraising Training. PhD Dissertation, Northcentral University., 2017.
- [2] Balsiger, J. Transdisciplinarity in the class room? Simulating the co-production of sustainability knowledge. *Futures.*, **65**, 185-194, 2015.
- [3] Barakat, s., Boddington, M., & Vyakarnam, s. Measuring entrepreneurial self-efficacy to understand the impact of creative activities for learning innovation. *The International Journal of Management Education.*, **12**, 456-468, 2014.
- [4] Barbosa, S., Gerhardt, M., & Kickul, J. The role of cognitive style and risk preferences on entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intentions. *Journal of Leadership and Organizational Studies.*, **13**, 86-104, 2007.
- [5] Bradley, D., & Roberts, J. Self-employment and job satisfaction: Investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *Journal of Small Business Management.*, **42**, 37-58, 2004.
- [6] Çetin, S., Şahin, C., Mertol, H., Arcagök, S., & Girgin, D. A Comparison of Entrepreneurial Skills of Fourth-Grade Gifted and Normal Student's in Social Studies. *Turkish Journal of Giftedness and Education.*, **2(7)**, 110-125, 2017.
- [7] Chen, C. C., Green, P. G., & Crick, A. Does entrepreneurs self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing.* 13(4), 295-316, 1998.
- [8] Chen, C. C., Wu, J., Yang, S. C., & Tsou, H.-Y. Importance of Diversified Leadership Roles in Improving Team Effectiveness in a Virtual Collaboration Learning Environment. *Educational Technology & Society.*, **11(1)**, 304-321, 2008.
- [9] Cooper, S., Gordon, J., & Lucas, W. Developing Entrepreneurial Self-Efficacy and Intent through Youth Enterprise Programmes. paper presented at the Small Enterprise Conference, Building Sustainable Growth in SMEs., September 2007, Hamilton, New Zealand., 23-26, 2007.
- [10] Cox, L., Mueller, S., & Moss, S. The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial self-efficacy. *International Journal of Entrepreneurship Education.* **1(2)**, 229-245, 2002.
- [11] Czerkawski, B., & Lyman, E. Exploring Issues About Computational Thinking in Higher Education. *Techrends: Linking Research & Practice to Improve Learning.*, **59(2)**, 57-65, 2015.
- [12] Davies, A., Fidler, D., & Gorbis, M. Future Work Skills 2020. Mumbach, L (Eds), California: Institute for the Future for ACT Foundation and The Joyce Foundation., 2011.
- [13] De Noble, A., Jung, D., & Ehrlich, S. Entrepreneurial self-efficacy: The development of a measure and its relationship to entrepreneurial action. In R.D. Reynolds, W.D. Bygrave, S. Manigart, C.M. Mason, G.D. Meyer, H.J. Sapienze, & K.G. Shaver (Eds.), *Frontiers of entrepreneurship research (73-78)*. Waltham, MA: P& R Publication Inc., 1999.
- [14] Diaz-Garcia, C., Saez-Martinez, F., & Jimenez-Moreno, J. Assessing the impact of the "Entrepreneurs" education program on participant's entrepreneurial intentions. *RUSC, Universities and Knowledge Society Journal.*, **12(3)**, 17-31, 2015.



- [15] Dražić, M., Petrović, I., & Vukelić, M. Career Ambition as a Way of Understanding the Relation between Locus of Control and Self-Perceived Employability among Psychology Students. *Frontiers in Psychology*., **9(1729)**, 1-8, 2018.
- [16] Dromey, J., & McNeil, C. *Skills 2030 Why the Adult Skills System Is Failing to Build an Economy That Works for Everyone*. England, Institute for Public Policy Research (IPPR)., 2017.
- [17] Fidler, D. *Future Skills Update and Literature Review*. Williams, S (Eds), California: Institute for the Future for ACT Foundation and The Joyce Foundation., 2016.
- [18] Forbes, D. The effects of strategic decision making on entrepreneurial self-efficacy. *Entrepreneurship Theory and Practice*., **29 (5)**, 599–626, 2005.
- [19] Herron, L., & Sapienza, H. The entrepreneur and the initiation of new venture launch activities. *Entrepreneurship Theory and Practice*., **17(1)**, 49–55, 1992.
- [20] Hmieleski, K., & Corbett, A. The contrasting interaction effects of improvisational behavior with entrepreneurial self-efficacy on new venture performance and entrepreneur work satisfaction. *Journal of Business Venturing*., **(23)**, 482–496, 2008.
- [21] Horne, K. *Female Entrepreneurial Self-Efficacy among Three Ethnicities*. PhD Dissertation, Capella University 2016.
- [22] Johansson-Sköldberg, U., Woodilla, J., & Çetinkaya, M. Design Thinking: Past, Present and Possible Futures. *Creativity & Innovation Management*., **22(2)**, 121-146, 2013.
- [23] Kennedy, I.M. *Partners in Learning: An Investigation into a Service-Learning Module for Community Partners and Occupational Therapy Students*. PhD Dissertation, University of Dublin, 2018.
- [24] Kickul, J., & D'Intino, R. Measure for Measure: Modeling Entrepreneurial Self-Efficacy onto Instrumental Tasks within the New Venture Creation. *New England Journal of Entrepreneurship*., **8 (2)**, 39-47, 2005.
- [25] Lee, W., & Kim, J. Assessing the Impact of Entrepreneurship Education Quality: Entrepreneurial Self-Efficacy and Intention. *Academy of Entrepreneurship Journal*., **21(3)**, 14, 2015.
- [26] Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*., **45**, 79–122, 1994.
- [27] Literat, I. Measuring New Media Literacies: Towards the Development of a Comprehensive Assessment Tool. *Journal of Media Literacy Education*., **6(1)**, 15-27, 2014.
- [28] Malebana, M., & Swanepoel, E. The relationship between exposure to entrepreneurship education and entrepreneurial self-efficacy. *Southern African Business Review*., **18 (1)**, 1-26, 2014.
- [29] Manning, C. *Work-related learning with the Arts Developing work skills with the performing and visual arts*. PhD Dissertation, University of Wollongong., 2007.
- [30] McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L., & Sequeira, J. M. Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure. *Entrepreneurship Theory and Practice*., **33(4)**, 965-988, 2009.
- [31] Mei, H., Ma, Z., Jiao, S., Chen, X., Lv, X., & Zhan, Z. The Sustainable Personality in Entrepreneurship: The Relationship between Big Six Personality, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Intention in the Chinese Context. *Journal of Sustainability*., **(9)**, 1-23, 2017.
- [32] Miller, K., & Cummings, G. Gifted and Talented Students' Career Aspirations and Influences: A Systematic Review of the Literature. *International Journal of Nursing Education Scholarship*., **6(1)**, 1-26, 2009.
- [33] Mueller, S., & Dato-On, M. Gender-role orientation as a determinant of entrepreneurial self-efficacy. *Journal of Developmental Entrepreneurship*., **13**, 3-20, 2008.
- [34] Nghia, T. L. Models for the Development of Work-readiness Skills for Students in Vietnamese Universities. *Advances in Social Sciences Research Journal*., **4(2)**, 216-231, 2017.
- [35] Park, M., & Baek, M. Comparison of Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Attitude Maturity between Gifted Entrepreneurs and General Students. *Proceedings of ISER 78 th International Conference, Hong Kong, 27 th -28 th September 2017*., 19-23, 2017.
- [34] Pegg, A. A closer relationship between working and learning? Employers and distance learners talk about developing work skills. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*., **2(16)**, 51-65, 2010.

- [35] Pfeifer, S., Šarlija, N., & Sušac, M, Z. Shaping the entrepreneurial mindset: Entrepreneurial intentions of business students in Croatia. *Journal of Small Business Management.*, **54(1)**, 102-117, 2016.
- [36] Powell, F. The Impact of Mentoring and Social Networks on the Entrepreneurial Leadership Characteristics, Entrepreneurial Self-Efficacy and Overall Business Success of Women Who Own Small Government Contracting Businesses. PhD Dissertation, Regent University 2010.
- [37] atnaningsih, I., Prihatsanti, U., Prasetyo, A., Mujiasih, E., & Nurtjahjanti, H. Meningkatkan Entrepreneurial Self Efficacy Mahasiswa dengan Appreciative Inquiry Plus dan Active Learning. *Asian Journal of Entrepreneurship and Family Business.*, **1(1)**, 15-24, 2007.
- [38] Saraih, U., Aris, A., AbdulMutalib, S., Ahmad, T., Abdullah, S., & Amlus, H. The Influence of Self-Efficacy on Entrepreneurial Intention among Engineering Students. Paper presented at MATEC (Malaysia Technical Universities Conference on Engineering and Technology)., 150, 1-6, 2018.
- [39] Sedlan-Konig, L. Integrating Entrepreneurial Self-Efficacy into Education at Universities. *Ekonomski vjesnik.*, **29(2)**, 311-321, 2016.
- [40] Sequeira, J. M. The Effect of Network Ties and Entrepreneurial Self-Efficacy on Immigrant New Venture Intentions. PhD Dissertation, The University of Texas 2004.
- [41] Swicord, B. Gifted Students: Working in the Future. Stamford: National Society for the Gifted & Talented 2015.
- [42] Van Dyne, L., Ang, S., & Koh, C.K. Cultural intelligence: Measurement and scale development. In M. A. Moodian (Eds.) *Contemporary leadership and intercultural competence: Exploring the cross-cultural dynamics within organization*, Thousand Oaks: Sage 2009.
- [43] Van Rens, B.L. Design thinking skills: concept, measurement, and consequences in a selling environment. Master Theses, Eindhoven University of Technology 2016.
- [44] Vengrouskie, E. Entrepreneurial Self-Efficacy, Self-Leadership, and Environmental Dynamism in Small Business Owners as Predictors of New Venture Success, PhD Dissertation, Northcentral University 2010.
- [45] Wood, R., & Bandura, A. Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review.*, **14**, 361-384, 1989.
- [46] World Economic Forum. *the Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Geneva: WEF 2016.
- [47] World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2018*. Geneva: WEF 2018.
- [48] World Employment Confederation. *The Future of Work: Issues at stake and policy recommendations from the employment industry*. Belgium: WEC 2016.
- [49] Zhao, H., Seibert, S., & Hills, G. The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology.*, **90**, 1265-1272, 2005.