متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية
في ضوء معايير الاعتماد
" دراسة ميدانية "

إعـــــداد

أ. م. د/ محمد سيد محمد السيد
أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية بقنا – جامعة جنوب الوادي
Mohamed.elsayed@edu.svu.edu.eg

أ. م. د/ عزه أحمد صادق علي
أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية بقنا – جامعة جنوب الوادي
azza.ali@edu.svu.edu.eg

متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد

" دراسة ميدانية "

إعـــــداد

أ. م. د/ محمد سيد محمد السيد
أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية بقنا – جامعة جنوب الوادي
Mohamed.elsayed@edu.svu.edu.eg

أ. م. د/ عزه أحمد صادق علي
أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية بقنا – جامعة جنوب الوادي
azza.ali@edu.svu.edu.eg

المستخلص:

هدف البحث إلى تقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد، استخدم البحث المنهج الوصفي، تم تطبيق استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي قوامها (٣٠٠) من أعضاء هيئة التدريس، توصل البحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها: جاءت درجة استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية الخاصة برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٢.٣٥)، تلاها على التوالي درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بـــ: المشاركة المجتمعية بمتوسط حسابي قدره (٢.٠٣)، المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية بمتوسط حسابي قدره (١.٩٣)، القيادة بمتوسط حسابي قدره (١.٨٦)، البحث العلمي وتطبيقاته بمتوسط حسابي قدره (١.٨٥)، أعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي قدره (١.٦٤)، ثم جاءت درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بالطلاب في المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (١.٦٢)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغيرات (الخبرة في مجال الجودة لصالح من لديه خبرة في مجال الجودة، حصول الكلية على الاعتماد لصالح الكليات التي تقدمت للاعتماد، الرتبة الأكاديمية لصالح فئة المعيد)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير طبيعة الكلية باستثناء المحور الخاص بالبحث العلمي وتطبيقاته.

الكلمات المفتاحية: جامعة جنوب الوادي– الجامعة الريادية– معايير الاعتماد.

Requirements for converting South Valley University into Entrepreneurial University in light of Accreditation Standards "A field study"

Abstract:

The research aimed at presenting a suggested proposal for fulfilling the requirements for converting South Valley University into an Entrepreneurial University in light of Accreditation Standards. The research used the descriptive method, A questionnaire was applied to a sample of faculty members at South Valley University, consisting of (300) of the faculty members. Results indicated that; The degree of fulfillment of the requirements for transforming South Valley University into an Entrepreneurial University related to the university's mission, objectives and strategic plan came first, with an average of (2.35), followed by the degree of fulfillment of the requirements for: community participation with a mean of (2.03), academic standards and educational programs with a mean of (1.93), leadership with a mean of (1.86), scientific research and its applications with an average of (1.85), faculty members with an average of (1.64), then the degree of meeting the requirements for students ranked seventh and last with an average of (1.62), Results also indicated that there were statistically significant differences between the average responses of the sample members due to the different variables (experience in the field of quality in favor of those who have experience in the field of quality, the college obtaining accreditation in favor of the colleges that applied for accreditation, the academic rank in favor of the teaching assistant category), whereas no statistically significant differences were found between the average responses of the sample members due to the difference in the nature of the college, with the exception of the axis of scientific research and its applications.

Keywords: **South Valley University, Entrepreneurial University, Accreditation Standards .**

مقدمة

شهد القرن الحادي والعشرين تطورًا مذهلًا في المجال التقني والتكنولوجي في ظل الثورة الصناعية الرابعة، مما أدى لابتكارات على جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، وأصبحت البرامج البحثية في كافة القطاعات محل اهتمام كبير، وكان لذلك انعكاساته الواضحة على التعليم الجامعي، وظهور صيغ جديدة للجامعات منها: البحثية، والإنتاجية، والاستثمارية، والريادية، وأصبحت الجامعات التقليدية تحتاج للمراجعة والتحول نحو هذه الصيغ بصفة عامة والريادية منها خاصة.

ويعد مفهوم الجامعة الريادية أحد المفاهيم الحديثة الذي بدأ يتشكل علميًا في بداية الألفية الجديدة، وانتشر في أوروبا وآسيا بعد أن انطلق من أمريكا قبل ذلك بعقد من الزمن، ويدعو هذا المفهوم إلى أن أحد أهم الأدوار الرئيسة للجامعة هو المساهمة في التنمية الاقتصادية؛ من خلال إطلاق المشروعات الابتكارية المنتجة (الزعبي، ٢٠١٦).

ولربط الجامعات بالأعمال الريادية دور كبير في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمعات؛ من خلال تطوير الإنتاج، ودعم القدرات التنافسية للجامعات وقطاعات الإنتاج المختلفة، وما تحققه من تطوير تكنولوجي للمجتمع؛ وذلك من خلال رفع كفاءة الطلاب للتعامل مع مستجدات العصر، بما يؤهل الجامعات للمنافسة والبقاء والارتقاء على المستوى المحلي والدولي، ويؤهل الخريجين للاندماج في سوق العمل العالمي (عبد اللطيف؛ أمين، ٢٠٢١، ٢٢).

وهذا يوضح أهمية أن تقود الجامعات والكليات مشروعات ريادة الأعمال ودعم البحث العلمي للتحول نحو مجتمع المعرفة ثم الاقتصاد الإبداعي، والذي يبدأ مكوناته أيضًا بالإبداع والابتكار، وروح المبادرة، التي تعد المحرك الرئيس للنمو الاقتصادي (رفاعي؛ يوسف، ٢٠١٧، ١-٢).

هذا فضلًا عن قيام الجامعات الريادية بنقل التقنية والمعرفة؛ من خلال إقامة المراكز العلمية، ومراكز الابتكار، برامج الملكية الفكرية، والحاضنات التي يمتد دورها من تشجيع الأعمال الحرة داخل الجامعة مرورًا بتقديم الخدمات الاستشارية وصولًا إلى استضافة المشروعات ورعايتها حتى التخرج من الجامعة (أبو جويفل، ٢٠١٨، ٢٤).

وتسعى الجامعة الريادية إلى تعليم ريادي، وتوجيه الأفراد، وتحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشروعات واقعية تسهم في بناء المجتمع المعرفي والاستثمار به؛ فالأفكار الريادية التي يحملها الأفراد تنصهر في بوتقة الجامعة، خاصة إذا وجدت تلك الأفكار المناخ الريادي الذي يشجع ويتبنى تلك الأفكار؛ فالجامعات الريادية تعمل على أن يحمل خريجيها مشروع من ورق

وليس شهادة من ورق؛ فتبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على إيجاد فرص العمل في السوق؛ إذ تطمح أن يكون خريجيها عبارة عن مشروعات اقتصادية ناجحة ومنتجة، تدعم الاقتصاد والتنمية المستدامة (الشميمري؛ المبيرك، ٢٠١٤).

وهذا التوجه هو الذي أدركته أوروبا حين اعتبرت عقدي السبعينيات والثمانينيات عقدي التوظيف، في حين أن التسعينيات وما تلاها من سنين هي حقبة تغير سياسة التعليم العالي لتركز على مبادئ إيجاد فرص العمل وثقافة العمل الحر في بناء الأجيال القادمة (توفيق؛ مرسي، ٢٠١٧).

وفي ظل التغيرات المتلاحقة حرصت الدول المتقدمة على دمج ريادة الأعمال في الاستراتيجيات والمبادرات التعليمية الوطنية، وأن يكون التعليم الجامعي استجابة لتوقعات واحتياجات المجتمع، وتشجيع بحوث تطوير التكنولوجيا الجديدة واستخدامها وضمان توفير التدريب التقني والمهني والتعليم الريادي وبرامج التعلم مدى الحياة (UNESCO, 2009, 12).

كما أدركت عديد من الدول أهمية الجامعات الريادية في التنمية الشاملة من حيث تطوير الإنتاج، ودعم القدرات التنافسية للجامعات والشراكات على المستوى المحلي والدولي، بالإضافة إلى رفع القدرات التقنية للكوادر البشرية، ودعم البنى البحثية وزيادة الموارد التمويلية، بالإضافة إلى توفير التغذية الراجعة من القطاعات الإنتاجية التي تساعد على توفير فرص استثمارية وتشغيلية لمخرجاتها النهائية وعلى رأسها البحث العلمي (محمود؛ أحمد، ٢٠١٦، ٣٢٣).

ويؤكد ما سبق ما توصلت إليه نتائج بعض الدراسات سواء على المستوى العالمي أو الإقليمي أو المحلي.

فعلى المستوى العالمي استهدفت دراسة (Mok, 2013) التعرف على آليات دول شرق آسيا لتكوين جامعات ريادية وأثره على الحياة الأكاديمية والإدارية في التعليم العالي، وتوصلت نتائجها إلى أن جامعات هذه الدول اتخذت استراتيجيات تعتمد على نقل المعرفة وتشجيع البحث والابتكار بشكل أكثر جدية بعد تخفيض التمويل الحكومي في التعليم العالي، وتميزت هذه الجامعات بالتعاون مع القطاعات الصناعية والتجارية في مشروعات الأبحاث والتطوير، ونقل المعرفة لتعزيز القدرة التنافسية العالمية والتحول من الوطنية إلى الدولية.

وأشارت نتائج دراسة (Sperrer, Muller and Soos, 2016) إلى أن أنموذج الجامعة الريادية يمثل خطوة جيدة في تطوير التعليم العالي في الجامعات التكنولوجية، وكذلك في بث روح المبادرة والتوجه الريادي لدى طلابها.

كما أشارت نتائج دراسة (Dharmajiva, 2017) إلى أهمية الجامعة الريادية في توفير مصدر للتمويل الجامعي، وبالتالي تصبح أكثر اعتمادًا على الذات.

وعلى المستوى الإقليمي فقد هدفت دراسة (الطراونة؛ اللهالي، ٢٠١٩) إلى معرفة درجة تطبيق الجامعات الأردنية لمفهوم الجامعة الريادية بناءً على الممكنات السبعة للمفوضية الأوروبية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، ومن أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة تحويل الجامعات الأردنية إلى جامعات ريادية.

كما أوضحت دراسة (السامرائي، ٢٠١٢، ٩٩) أهمية الريادة للجامعات، وأشارت إلى أن الدور الذي تقوم به الجامعات التقليدية هو السعي لتوافق مخرجاتها مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين أن الجامعة الريادية تسعى لتخريج طلاب قادرين على تهيئة فرص العمل في السوق، وثقافة العمل الحر في بناء الأجيال القادمة.

أما بالنسبة لمصر فقد خطت خطوات حثيثة نحو تفعيل التربية الريادية والتعليم الريادي بالجامعات كنواه للتحول لجامعة ريادية، منها: التخطيط لتشجيع العمل الحر منذ السبعينيات من القرن العشرين، وتسارعها في الثمانينيات والتسعينيات، عبر المعونات العينية من المنظمات الدولية المهمة بمجال ريادة الأعمال (Kirby& Ibrahim, 2015, 153).

وقدمت دراسة (محمود؛ أحمد، ٢٠١٦) تصورًا مقترحًا لتحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء خبرات جامعتي كامبريدج وسنغافورة الوطنية اللتان أخذتا بفكرة الجامعة الريادية القائمة على تنمية الأعمال وتسويق البحوث وبراءات الاختراع.

وقدمت دراسة (توفيق؛ ومرسي، ٢٠١٧) تصورًا مقترحًا عن الجامعة الريادية، ودورها في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة.

كما حددت دراسة (عبد اللطيف؛ أمين، ٢٠٢١) متطلبات تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الهندسة العكسية، والكشف عن معوقاتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعتي سوهاج ودمنهور.

وعلى ضوء ما سبق وفي ظل البيئة سريعة التغيير، أصبح التحول إلى الجامعة الريادية هو التوجه للجامعات العالمية من أجل استمراريتها وبقائها ونموها وإكسابها ميزة تنافسية، وبات مصطلح الجامعة الريادية هو عنصر تميز للمنظمات التربوية (Jameson& D, Donnell, 2015).

ولتحقيق ذلك برزت عدة نماذج وأطر نظرية وأدلة إرشادية تناولت مفهوم الجامعة الريادية وخصائصها، وكذلك تناولت متطلبات التحول إلى الجامعات الريادية، ومنها: دليل التقويم والاعتماد للبرنامج التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والأزهر (الإصدار الأول يناير ٢٠٠٩)، دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧) والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

والاعتماد، والتي تعد الجهة المنوطة باعتماد مؤسسات التعليم عامة والتعليم العالي خاصة، وقد تضمنت هذه الأدلة مجموعة من المؤشرات، والممارسات، والعناصر، والخصائص، الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية.

فالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد تعي تمامًا أهمية تعلم ريادة الأعمال في التعليم العالي، وقد تضمنت معايير اعتمادها نصًا واضحًا على ضرورة أن ترتبط الجامعة من حيث مخرجاتها من الخريجين، أو الأنشطة البحثية أو المجتمعية بسوق العمل، فهناك مؤشرات ضرورية تلزم مؤسسة التعليم العالي على أن تشرك أصحاب الأعمال في وضع رؤيتها ورسالتها وخطتها الاستراتيجية، والتنفيذية، هذا إلى جانب دورهم في تقييم البرامج التعليمية؛ حيث يعد رأي أصحاب الأعمال أحد أهم طرق تقويم البرنامج التعليمي، ويمتد هذا الدور ليشمل المشاركة في تطويره من حيث المحتوى وبناء نواتج التعلم، والتعاون مع مؤسسة التعليم العالي في توفير فرص التدريب للمتعلمين من ناحية، ومن ناحية أخرى تلزم مؤسسة التعليم العالي في إطار معايير الاعتماد أن تتابع الخريجين فيها من أجل تعرف مستوى أدائهم في سوق العمل، وتحديد نوعية الاحتياجات المتجددة والمتغيرة التي يفرضها سوق العمل طريقًا لتطوير برامجها في المستقبل (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠٠٩).

وقد قامت جامعة جنوب الوادي- كغيرها من الجامعات المصرية- بخطى واضحة في مجال ريادة الأعمال؛ وقد ظهر ذلك جليًا من خلال خطتها الاستراتيجية، وبعض الكيانات الموجودة بالجامعة والتي تعمل من خلالها على نشر ثقافة الريادة وتنمية المهارات الخاصة بها لدى خريجيها، هذا بالإضافة إلى تأكيد بعض الدراسات على أهمية تبني جامعة جنوب الوادي لمفهوم الريادة ومحاولة تطبيقه لمواجهة بعض المشكلات التي تواجهها.

فقد ركزت الخطة الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي (٢٠١٨/ ٢٠١٩- ٢٠٢٢/ ٢٠٢٣) على إعداد خريجي الجامعة لممارسة مهنية وبحثية منافسة، وإعداد باحثين متميزين قادرين على تقديم بحوث إبداعية وتطبيقية، وتقديم خدمات مجتمعية متميزة؛ تسهم في تحقيق استراتيجية الدولة للتنمية المستدامة، وأن تصبح الجامعة بيت خبرة لدراسات التنمية المستدامة، ومنارة لتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار لدى خريجيها (مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل بجامعة جنوب الوادي، ٢٠١٨، ٥).

وقد أكدت نتائج دراسة (السيد؛ علي، ٢٠١٧، ١٦٣-٢٢٢) أهمية تبني جامعة جنوب الوادي لمفهوم الريادة ومحاولة تطبيقه؛ عن طريق تفعيل خدمات التوجيه المهني داخل الجامعة لمساعدة الخريجين على الانتقال من التعليم إلى الحياة المهنية؛ من خلال معلومات صحيحة وموثقة عن طبيعة سوق العمل في مصر، بالإضافة إلى تضمين المناهج الدراسية بعض المفاهيم

المتعلقة بالعمل الحر وفرصه، ومجالاته، وجهات تمويله، ومخاطره، والمبادئ الأساسية لإقامة مشروع صغير، هذا بالإضافة إلى اختيار القيادات الجامعية على أساس الكفاءة والخبرة في المجالات الإدارية والمالية والتسويقية؛ وذلك في محاولة من جامعة جنوب الوادي للتغلب على المخاطر التي تواجه العمل الحر من وجهة نظر خريجيها.

كما أكدت نتائج دراسة (إبراهيم؛ علي، ٢٠٢١، ٢٧٩١- ٢٨٨٧) أن إنشاء حاضنة أعمال تكنولوجية كإحدى صور الريادية بجامعة جنوب الوادي يعد بمثابة الأداة المثلى للتغلب على نقاط الضعف، والتهديدات التي تعوق الجامعة عن أداء دورها في تحقيق التنمية المستدامة، خاصة ما يتعلق منها بالبحث العلمي والباحثين من طلاب وخريجين وأعضاء هيئة تدريس، وترجمة أعمالهم في الواقع الإنتاجي.

وفي ظل التوجه العالمي نحو الريادية في التعليم الجامعي، أصبح من الضروري استيفاء متطلبات تحويل الجامعات بصفة عامة، وجامعة جنوب الوادي خاصة إلى جامعة ريادية، سواء المتطلبات الخاصة بـــ: رسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية، القيادة، المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب والخريجين، البحث العلمي وتطبيقاته، المشاركة المجتمعية؛ وذلك في ضوء معايير الاعتماد.

مشكلة البحث

ساهمت التطورات العلمية المتلاحقة عبر العقود الماضية والتغيرات الجذرية في الجامعات العالمية بشكل كبير في بروز الجامعة الريادية، والذي أفرز بدوره أدوارًا جديدة للجامعات الريادية خاصة فيما يتعلق باكتشاف القدرات المهنية وتوجيهها، ورفد سوق العمل بالكوادر البشرية المؤهلة مهنيًا، والتركيز على مبدأ إيجاد فرص العمل.

ومن هذا المنطلق أصبح هذا المصطلح عنصر تميز للمنظمات التربوية بصفة عامة، والجامعة خاصة، مما يتطلب إعادة هيكلة للأدوار التقليدية للجامعة وتحويلها إلى جامعة ريادية، قادرة على إكساب طلابها السمات والمهارات اللازمة ليصبحوا رواد أعمال.

ففي ظل هذه التغيرات المتلاحقة أصبحت منظومة التعليم العالي تواجه تغيرات نوعية عديدة، منها: الاستجابة لاحتياجات سوق العمل ومتطلبات المجتمع، التنوع في التخصصات المتاحة، والالتزام بأنظمة الجودة ونظم الاعتماد الأكاديمي، وتتطلب هذه التحولات العمل الجاد لترشيد سياسات التعليم العالي بغية تحسين أدائه وفعاليته وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، مادية كانت أم بشرية، واستبدال الإدارة البيروقراطية بنظم أكثر مرونة (التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، ٢٠١٨، ٢٦).

وتجدر الإشارة إلى أن الشباب الجامعي يمتلك الطاقات والقدرات، ويحتاج إلى تنميتها وتوجيهها التوجيه السليم، وإذا لم تستثمر الاستثمار الجيد فسوف تتحول إلى اتجاهات سلبية تضر بالمجتمع، ولعل المشكلات المعاصرة مثل: التطرف والعنف والاتكالية والانهزامية؛ إنما تحدث في مرحلة الشباب، ومن ثم كان التحدي الأكبر الذي يواجه المجتمع بصفة عامة، والجامعات خاصة هو كيفية توجيه تلك الطاقات إلى الاتجاه الإيجابي للمشاركة في عملية التنمية (عبد الرحمن؛ وصالح، ٢٠١٣، ١٣٨).

فقد أسفرت نتائج دراسة (محمد، ٢٠١٤، ٢٥١) عن تفشي ظاهرة اللامعيارية في الجامعات المصرية، وأنها أصبحت ظاهرة تؤرق القائمين على التعليم العالي والمجتمع بشكل عام؛ وذلك لما لهذه الظاهرة من آثار سلبية، تتعلق بعلاقة الطالب بمجتمع الجامعة، وبالأساتذة وبموجودات الجامعة، وبالجهاز التعليمي، وكذلك على مستوى الأداء الجامعي عند هؤلاء الطلاب وانخفاض مستوى تحصيلهم، لذا أكدت الدراسة على ضرورة التصدي لهذه الظاهرة من خلال بناء رؤية تربوية للتحول بشباب الجامعة المصرية نحو تبني خصائص الريادية الدافعة للتقدم وسط بيئة صعبة وسريعة التغيير.

وعلى الرغم مما أوصت به بعض الدراسات بضرورة أن تتحول الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية هدفها نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال، إلا أن الجامعات المصرية ما زالت تسير على النمط التقليدي، كما توجد بعض المؤشرات التي تحول دون التحول نحو الجامعة الريادية.

فقد استقرأت دراسة (زيدان، ٢٠١١) الأنشطة الجامعية المرتبطة بتنمية قيم الريادية لدى الشباب فوجدت أنه لا يوجد أي برنامج متخصص في مجال تنمية هذه القيم على مستوى الجامعات الحكومية في مصر، كما أنه لا يوجد أي مسار متخصص في هذا المجال، سواء على مستوى المرحلة الجامعية الأولى، أو الدراسات العليا، وأن مساحة التعليم لتنمية قيم الريادية في الجامعات الحكومية لا تزال صغيرة ومتواضعة ضمن خارطة التعليم الجامعي والعالي في مصر، كما أن نسبة عدد الجامعات التي تمتلك بنية مساندة لتنمية تلك القيم لا تزال قليلة.

وأشارت نتائج دراسة (عبد القادر، ٢٠١٤) إلى أن الاعتماد على الأساليب التقليدية في التعليم، وعدم تشجيع الأفراد على استخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية كان من أبرز المعوقات التي تواجه المنظمات في التحول نحو الريادية.

كما توصلت نتائج دراسة (الرميدي، ٢٠١٨، ٣٩٠) إلى أنه لا توجد لدى الجامعات المصرية رؤية ورسالة واستراتيجية تتبنى تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وعدم اهتمام القيادات الجامعية بتشجيع الطلاب على ريادة الأعمال، مع عدم وجود حاضنات المشروعات الريادية داخل هذه الجامعات، بجانب ضعف البنية التحتية لدعم ريادة الأعمال، مع غياب التعليم الريادي بشكل

كبير في مختلف التخصصات، بالإضافة إلى ضعف الاهتمام بعقد شراكات بين الجامعات والجهات الخارجية لدعم مشروعات ريادة الأعمال لدى الطلاب.

وعلى مستوى الجودة والمعايير الأكاديمية القومية القياسية لمؤسسات التعليم العالي الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، والتي تتضمن عديد من جدارات العمل، سواء العامة الوظيفية أو المهارات المهنية المتخصصة، والمهمة لسوق العمل؛ فقد استهدفت دراسة (شحاته، ٢٠١٣) فحص وثائق توصيف المقررات والبرامج ببعض كليات الجامعات المصرية لتعرف أنواع جدارات العمل العامة، التي تقوم المؤسسة التعليمية على تنميتها لدى المتعلمين، وتوصلت نتائجها إلى أن تلك الكليات لم تشر إلى إجراء أية تعديلات على لوائحها التعليمية لتلبية وتحقيق المعايير المرجعية المتبناه؛ حيث إن تلك اللوائح الداخلية القديمة التي أنشئت لأهداف أخرى هي سابقة تمامًا على إصدار المعايير وتبنيها، بالإضافة إلى توحيد المهارات العامة على الرغم من اختلاف التخصصات، وتشابه استراتيجيات التعليم والتعلم.

وعلى ضوء هذه المعوقات، وزيادة معدلات البطالة بين خريجي الجامعات، مع قلة الاهتمام بجودة عمليات التعليم والتعلم، الأمر الذي قد يسهم في ضعف المخرجات، ومن خلال عمل الباحثين في مجال الجودة والتخطيط الاستراتيجي بجامعة جنوب الوادي، اتضح أن هناك بعض جوانب القصور والضعف في استيفاء الجامعة للمؤشرات والممارسات الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية والمتضمنة في الأدلة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد؛ والذي يؤكده انخفاض نسبة الكليات المعتمدة، والكليات التي تقدمت للاعتماد إلى الكليات والمعاهد غير المعتمدة بالجامعة، جاءت فكرة هذا البحث في محاولة للتغلب على جوانب القصور والضعف؛ وذلك بتقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد.

لذا تحددت مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

١- ما الأسس النظرية للجامعة الريادية؟

٢- ما مؤشرات وممارسات التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد؟

٣- ما متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد؟

٤- ما واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد تعزي لاختلاف

متغيرات (طبيعة الكلية، الخبرة في مجال الجودة، حصول الكلية على الاعتماد، الرتبة الأكاديمية)؟

٦- ما التصور المقترح لاستيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد؟

أهداف البحث

سعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- التعرف على الأسس النظرية للجامعة الريادية.

٢- إلقاء الضوء على مؤشرات وممارسات التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد.

٣- تحديد متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد.

٤- إلقاء الضوء على واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٥- التعرف على ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد تعزي لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، الخبرة في مجال الجودة، حصول الكلية على الاعتماد، الرتبة الأكاديمية).

٦- تقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد.

أهمية البحث

نبعت أهمية البحث الحالي من عدة اعتبارات من أهمها:

١- تعمل الجامعة الريادية على تفعيل وتكامل وظائف الجامعة الثلاث: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إضافة إلى تنمية ريادة الأعمال وتعزيز الاقتصاد القائم على المعرفة ونمو المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

٢- تطوير التعليم الجامعي وانتقاله للتعليم الريادي بما يتناسب مع متطلبات التنمية الاقتصادية من ناحية، وفي ضوء معايير الاعتماد من ناحية أخرى.

٣- تحقيق البقاء والتنافسية لجامعة جنوب الوادي في ظل صيغة حديثة ومعاصرة للتعليم الجامعي هدفها الربط بين الجامعة والمؤسسات الصناعية من خلال صيغة الجامعة الريادية.

٤- يفيد البحث الحالي القائمين على تطوير التعليم الجامعي في تقديم تصور مقترح يسهم في تحسين واقع استيفاء متطلبات التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد.

منهج البحث

استخدم البحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والتحليلي؛ وذلك لتحليل نتائج البحوث والدراسات حول الجامعة الريادية، وأيضًا تحليل مؤشرات وممارسات وعناصر وخصائص التحول نحو الجامعة الريادية والواردة في: دليل التقويم والاعتماد للبرنامج التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والأزهر (الإصدار الأول يناير ٢٠٠٩)، دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧) والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد؛ لتحديد متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء تلك المعايير، وإلقاء الضوء على واقع استيفاء تلك المتطلبات بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها؛ وذلك لتقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد.

أداة البحث

اعتمد البحث في إطاره الميداني على استبانة للتعرف على واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد. (إعداد الباحثين)

حدود البحث

اقتصر البحث على الحدود التالية:

١ - حدود الموضوع:

اقتصر البحث في تناوله لمتطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية على المتطلبات الخاصة بـــ: رسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية، القيادة، المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب والخريجين، البحث العلمي وتطبيقاته، المشاركة المجتمعية؛ وذلك في ضوء تحليل المؤشرات والممارسات والعناصر والخصائص الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية والمتضمنة في بعض الأدلة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد باعتبارها الجهة المنوطة باعتماد مؤسسات التعليم عامة، والجامعي منها خاصة، والمتمثلة في:

١- دليل التقويم والاعتماد للبرنامج التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والأزهر (الإصدار الأول يناير ٢٠٠٩).
٢- دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥).
٣- معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧).

٢ - الحدود الجغرافية:

اقتصر البحث في تطبيق الاستبانة على بعض الكليات التابعة لجامعة جنوب الوادي والتي روعي في اختيارها التركيز على:
١- الكليات التي حصلت على الاعتماد (مؤسسي- برامجي) من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتتمثل في كليات: الطب (مؤسسي)، الزراعة (مؤسسي)، والآداب (برامجي).
٢- الكليات التي تقدمت بالفعل أو في المراحل النهائية للتأهيل مثل كليات: العلوم، التمريض، التربية النوعية.
٣- الكليات التي لم تتقدم للاعتماد مثل كليات: التربية بقنا، التجارة، والهندسة؛ وذلك على اعتبار أن استيفاء المؤشرات والممارسات والعناصر والخصائص الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية هو من متطلبات الجودة والحصول على الاعتماد.

٣ - الحدود البشرية:

اقتصر البحث في تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة جنوب الوادي تقدر بـــ (٣٠٠) من أعضاء هيئة التدريس بنسبة (٢٢.٠٨)% من المجتمع الأصلي للبحث.

٤ - الحدود الزمنية:

تم تطبيق الاستبانة في نهاية العام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢.

مصطلحات البحث

فيما يلي تعريف بمصطلحات البحث إجرائيًا:

١ - الجامعة الريادية: Entrepreneurial University

تُعرَّف الجامعة الريادية إجرائيًا في هذا البحث على أنها: تلك الجامعة التي تتبنى مفهوم الريادة وتسعى لتحقيقه من خلال: تأهيل طلابها وإكسابهم السمات والمهارات الريادية التي تربطهم بسوق العمل، وتسويق البحوث العلمية، وبناء الشراكات بينها وبين قطاعات العمل

المختلفة بما ينعكس على التنمية الاجتماعية والاقتصادية؛ وذلك من خلال محاولتها استيفاء متطلبات التحول نحو الجامعة الريادية والواردة في: دليل التقويم والاعتماد للبرنامج التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والأزهر (الإصدار الأول يناير ٢٠٠٩)، دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧) والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

٢ - جامعة جنوب الوادي: South Valley University

هي إحدى الجامعات المصرية العريقة التي تغطي نطاقًا جغرافيًا واسعًا يمتد عبر محافظتي قنا والبحر الأحمر، ويقع الحرم الرئيس لها في مدينة قنا التي تقع على بعد ٦٠٠ كيلو متر من جنوب القاهرة، وهي تضم (٢٠) كلية، كما تضم عدد (٢) معهد صحي، ومدرسة فنية، منها: (٢) كلية حاصلة على الاعتماد المؤسسي، وكلية واحدة حاصلة على الاعتماد البرامجي من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وبها كذلك بعض الكليات التي تقدمت للاعتماد وفي المراحل النهائية للتأهيل، وبعض الكليات الأخرى التي لم تتقدم للاعتماد، وقد قامت جامعة جنوب الوادي- كغيرها من الجامعات المصرية- بجهود كبيرة في مجال ريادة الأعمال محاولة الالتزام بمؤشرات وممارسات وعناصر وخصائص معايير الاعتماد الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية.

٣ - معايير الاعتماد: Accreditation Standards

تُعرَّف معايير الاعتماد إجرائيًا على أنها: مجموعة من المؤشرات التي يمكن اعتبارها كأطر مرجعية يمكن من خلالها تحديد الممارسات والإجراءات اللازمة لتحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، وتعمل على تقويمها؛ بحيث تحقق الأهداف المطلوبة للتعليم الريادي.

خطوات السير في البحث

حتى يحقق البحث أهدافه وللإجابة عن تساؤلاته فإنه سار وفق الخطوات التالية:

١- تم تحديد الإطار العام للبحث، واشتمل على العناصر الآتية: مقدمة، مشكلة البحث، أهداف البحث، أهمية البحث، منهج البحث، أداة البحث، حدود البحث، مصطلحات البحث، خطوات السير في البحث.

٢- للإجابة عن التساؤل الأول: تم تخصيص المحور الأول بعنوان: الأسس النظرية للجامعة الريادية، والذي تضمن: مفهوم الجامعة الريادية، أهدافها، خصائصها ومميزاتها، مبررات التحول نحو الجامعة الريادية، ومعوقات التحول نحو الجامعة الريادية.

٣- للإجابة عن التساؤل الثاني: تم تخصيص المحور الثاني بعنوان: مؤشرات وممارسات التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد، والذي تضمن عرضًا تحليليًا للمؤشرات والممارسات والخصائص والعناصر الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية، والمتضمنة في: دليل التقويم والاعتماد للبرنامج التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والأزهر (الإصدار الأول يناير ٢٠٠٩)، دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧) والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

٤- للإجابة عن التساؤل الثالث: تم تخصيص المحور الثالث بعنوان: جامعة جنوب الوادي الريادية في ضوء معايير الاعتماد، والذي تضمن: جهود جامعة جنوب الوادي في مجال ريادة الأعمال، متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد.

٥- للإجابة عن التساؤل الرابع والخامس تناول البحث في إطاره الميداني واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد والتي تعزي لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، الخبرة في مجال الجودة، حصول الكلية على الاعتماد، الرتبة الأكاديمية).

٦- للإجابة عن التساؤل السادس المتعلق بالتصور المقترح، قام البحث في محوره الرابع والأخير بتقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد، والدراسات المستقبلية المقترحة.

وفيما يلي توضيح ذلك:

الإطار النظري للبحث

تم تناول الإطار النظري للبحث على النحو التالي:

المحور الأول: الأسس النظرية للجامعة الريادية

وقد تناول هذا المحور: مفهوم الجامعة الريادية، خصائص الجامعة الريادية ومميزاتها، أهداف الجامعة الريادية، مبررات التحول نحو الجامعة الريادية، معوقات التحول نحو الجامعة الريادية؛ وذلك على النحو التالي:

أولًا: مفهوم الجامعة الريادية

تُعرَّف الريادية بأنها: إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم له وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافأة الناتجة (النجار؛ والعلي، ٢٠٠٦، ٢٥).

والجامعة الريادية هي التي تجسد مفهوم الريادة في مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، وتحتضن الرواد الذين لديهم القدرة على المبادرة، ويملكون الجرأة الكافية للمخاطرة، وتحويل الابتكارات والأفكار الجديدة إلى أعمال ناجحة مربحة اقتصاديًا وبالتالي توفير مصادر ذاتية للتمويل، وإنتاج المعرفة بدلًا من استهلاكها، واستيعاب مخرجاتها من قبل مؤسسات المجتمع بأسلوب مبدع من خلال تخريج طلاب رياديين وبالتالي إيجاد فرص العمل، أو الحد من البطالة وذلك ضمن نطاق محلي أو دولي مما يجعلها تساهم بقوة في التنمية الاقتصادية المستدامة وزيادة الدخل القومي (الطراونة؛ اللهالي، ٢٠١٩، ٩).

وتُعرَّف الجامعة الريادية على أنها: تلك الجامعة التي تمكن الموظفين والطلاب من إنشاء مشروعات، والسعي لتنمية الابتكار والإبداع في مجال البحوث والتعليم واستخدام المعرفة عبر الحدود، والمساهمة الفعالة في تعزيز التعليم في بيئة مجتمعية تتميز بمستويات عالية من الغموض والتعقيد، وتوفير تعليم متبادل مع أصحاب المصلحة في المجتمعات المحلية والوطنية والدولية (Gibb, 2013, 15).

والجامعة الريادية هي التي تتبنى النموذج الحلزوني الثلاثي: (الجامعة- الحكومة- الصناعة) في إدارة عملياتها التي تتسم بالابتكارية والإبداع والمخاطرة، وتسعى لتنمية ريادة الأعمال الأكاديمية من خلال التربية الريادية وتسويق البحوث والتراخيص وبراءات الاختراع وإنشاء الشركات التابعة لها لتحقيق الوظيفة الثالثة للجامعة المتمثلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فضلًا عن وظائفها التقليدية، والوصول للعالمية وامتلاك ميزة تنافسية لتحقيق مكانة مرموقة متقدمة بين الجامعات العالمية الرائدة (محمود؛ أحمد، ٢٠١٦، ٢٣٧- ٢٣٨).

كما يُعرَّفها البعض بأنها: المؤسسة التي تمتلك قدرة الإبداع والابتكار للحصول على أكبر حصة سوقية للسلع والخدمات المنتجة من خلال جهد الأفراد الرياديين ولها ثقافة ريادية ولا تخشى المجازفة (الشواهين، ٢٠١٧، ٢١).

وهي الجامعة التي لديها أي مبادرة لإقامة مشروع جديد أو التوسع في مشروع موجود بالفعل داخلها من قبل فرد أو مجموعة أفراد، أو كيانات حاضنة ومساهمة بقوة في التنمية المستدامة وزيادة التكنولوجيا المتطورة لتحسين مخرجاتها (توفيق؛ ومرسي، ٢٠١٧، ٩).

كما أنها تسعى إلى زيادة روح المبادرة والابتكار والمجازفة وإحداث التغييرات المطلوبة في أنشطتها والانتقال من حالة إلى حالة أفضل تجعلها من الجامعات المنتجة، والوصول إلى مخرجات ريادية تكون لها دور إيجابي في المجتمع، وتجد الحلول المبتكرة لقضايا المجتمع من خلال البحوث العلمية وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية (أوسو؛ نوري؛ حمدي، ٢٠١٧، ٨٧٧).

وهناك من يُعرَّف الجامعة الريادية على أنها: تلك التي ترتبط بشكل كبير بالقدرة على الاستجابة للفرص التي يفرضها عصر التحول التقني والتكنولوجي ومتطلبات الثورة الصناعية الرابعة من خلال شراكات فعلية مع المؤسسات الصناعية واستثمارها في تأهيل الطلاب وإكسابهم سمات ريادية قائمة على استخدامات الهندسة العكسية وتمكينهم من ممارستها في إيجاد صناعات إبداعية جديدة ومبتكرة بطرق قانونية وترتبط بأسواق العمل بما ينعكس على التنمية الاقتصادية والتوطين التكنولوجي (عبد اللطيف؛ أمين، ٢٠٢١، ١٤).

وفي ضوء ما سبق يتضح أن الجامعة الريادية هي جامعة:

- تسهم في تخريج طلاب يملكون سمات الريادة كالمخاطرة، والقدرة على الإبداع والابتكار.
- تحد من مشكلة البطالة وإيجاد فرص عمل للشباب.
- توفر تعليم متبادل مع أصحاب الأعمال.
- تسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وزيادة الدخل القومي عن طريق تسويق البحوث وبراءات الاختراع.
- تسعى لتحقيق ميزة تنافسية تشغل بها مكانة متقدمة بين الجامعات الرائدة إقليميًا وعالميًا.
- تستفيد من التكنولوجيا وتستثمرها في تأهيل الطلاب الرياديين والمساهمة في حل قضايا المجتمع.

وعلى ذلك يُعرف البحث الحالي الجامعة الريادية إجرائيًا على أنها: تلك الجامعة التي تتبنى مفهوم الريادة وتسعى لتحقيقه من خلال: تأهيل طلابها وإكسابهم السمات والمهارات الريادية التي تربطهم بسوق العمل، وتسويق البحوث العلمية، وبناء الشراكات بينها وبين

قطاعات العمل المختلفة بما ينعكس على التنمية الاجتماعية والاقتصادية؛ وذلك من خلال محاولتها استيفاء متطلبات التحول نحو الجامعة الريادية والواردة في: دليل التقويم والاعتماد للبرنامج التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والأزهر (الإصدار الأول يناير ٢٠٠٩)، دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧) والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

ثانيًا: خصائص الجامعة الريادية ومميزاتها

أكدت دراسة (توفيق؛ ومرسي، ٢٠١٧، ١٨) على أهم المزايا التي يجب أن تتميز بها المؤسسات التعليمية الريادية وهي:

- الإبداع؛ وذلك بإيجاد طرائق جديدة لتطوير المخرجات والتكنولوجيا وأساليب العمل، من أجل تجديد الخدمات التعليمية المقدمة للأفراد.
- تحمل المخاطر؛ وهي رغبة الريادي في التضحية بما يمتلك من موارد مع تقبله لاحتمالية النجاح أو الفشل، وتحمل مسئولية النتائج والمخرجات.
- المبادرة؛ وهي الرغبة في أن تكون الأول في تحقيق النجاح.
- المنافسة؛ وهي القدرة على السلوك التنافسي.
- التمايز؛ وذلك من خلال تقديم خدمات تعليمية متميزة.
- التكلفة؛ وتعني تقديم تعليم بتكلفة مناسبة مع المحافظة على جودة التعليم ونوعيته.
- التحالفات؛ أي تكوين اتفاقيات مع مؤسسات تعليمية أخرى لتحقيق أهداف محددة.

وعلى ضوء هذه المزايا فإن الجامعة الريادية هي التي تسعى لتطوير مخرجاتها من العملية التعليمية وصولًا للتميز وتحقيق التنافسية؛ وذلك عن طريق المخاطرة، وتكوين الشراكات وفي ضوء معايير الجودة والاعتماد.

وقد حددت دراسة (محمود؛ أحمد، ٢٠١٦) خصائص الجامعة الريادية في التالي:

- الربط بين الجامعة والحكومة والصناعة والسوق من خلال سياسة الحكومة المشجعة على التفاعل بين العناصر الثلاثة الأخرى، هذا بالإضافة إلى العمل مع الحكومة والصناعة لتيسير توليد واستغلال المعرفة والتكنولوجيا.
- نقل وتوطين التكنولوجيا وقبولها على نطاق واسع في ريادة الأعمال في أيديولوجيتها وفق آليات تنظيمية فعالة تنظم العلاقات مع الصناعة.

- تمثل الجامعة الريادية الحاضنة التكنولوجية التي يمكنها استكشاف واستغلال الأفكار لتحويلها إلى مبادرات اجتماعية واقتصادية ريادية عبر تكامل استراتيجي بين التدريس والبحوث والمشروعات، وتكامل الأهداف والقيم الأكاديمية والتوجه نحو السوق.

- تعد الجامعة الريادية بيئة حاضنة للابتكار في مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها (البرامج التعليمية، الموضوعات البحثية، طرق التدريس، وأساليب البحث وطرق نقل المعرفة وتطبيقاتها) مما يعني تطور مستمر لمواكبة كل ما هو جديد.

- تتميز بكونها أكثر استجابة للبيئة المتغيرة للتعلم العالي المتمثلة في الموارد المحدودة، وضغط السوق، والتكنولوجيا والمعلومات الحديثة، واللوائح الحكومية، وقدرتها على التنبؤ بالتغيرات المستقبلية المحتملة في اتجاهات الطلاب وتغيرات السوق وقدرتها على تعديل الأنشطة الخاصة بذلك.

وقد حددت دراسة (عبد القادر، ٢٠١٤، ٩٧) خصائص الجامعة الريادية في:

- تبني روح المخاطرة، والقدرة على رؤية الفرص وتقييمها واغتنامها، وجعلها جامعات طموحة قادرة على مواجهة المعوقات وعلى العمل تحت الضغط.

- مرنة يمكنها التجاوب مع التحديات المعاصرة، وقادرة على حشد الموارد اللازمة لتحقيق أهدافها على نحو فعال، وقيام الإدارة بالتركيز على إيجاد قيمة مضافة عن طريق أداء الأعمال بشكل أفضل وأسرع وبتكلفة أقل.

كما حددت دراسة (متعب؛ راضي، ٢٠١٠) خصائص الجامعة الريادية في تبني أفكار إبداعية جديدة قادرة على إيجاد منتج أو خدمة جديدة أو دخول أسواق جديدة أو إيجاد مشروعات جديدة أو تغير مجال الأعمال إلى الأداء المتميز سواء على مستوى الفرد أو الفريق أو المؤسسة.

في ضوء ما سبق يحدد البحث الحالي خصائص ومميزات الجامعة الريادية في:

- تحمل المخاطرة وتقبل المسؤولية.
- تحقيق التميز والتنافسية في الأداء، مع الالتزام بمعايير الجودة والاعتماد.
- تكوين الشراكات مع أصحاب الأعمال والحصول على دعمهم المادي والفني.
- استثمار وتوظيف التكنولوجيا.
- احتضان الأفكار الإبداعية والابتكارية.
- مواجهة التحديات والتنبؤ بالتغيرات.
- اغتنام الفرص واستغلالها.

وهذه الخصائص والمميزات تجعل الجامعة الريادية قادرة على مواكبة المستجدات وإعداد الخريجين بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، ويحفز الكثير من الدول على تبني فكر الريادية وتطبيقه في الجامعات، خاصة وأن هذه المزايا تمثل في ذاتها حلًا لكثير من مشكلات التعليم الجامعي، كما أن نجاح هذه الصيغة يتطلب شحذ للجهود، وحسن استغلال للموارد المتاحة، ومشاركة أكثر للأدوار لخدمة هذه الصيغة وتذليل المعوقات التي تقابلها.

ثالثًا: أهداف الجامعة الريادية

تهدف الجامعة الريادية إلى مساعدة خريجي الجامعات في الحصول على المعارف والمعلومات المبتكرة التي تمكنهم من الحصول على الوظائف المبتكرة أو تأسيس أعمال صغيرة خاصة بهم تمكنهم من مزاولة العمل الحر وتوفير فرص عمل جديدة ومبتكرة، عبر تكوين رواد أعمال لديهم عديد من الشركات الناشئة كبديل للوظيفة (Meyers& Pruthi, 2011).

وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة (إبراهيم، ٢٠١٥، ١٤٥) من أن أهم ما تهدف إليه الجامعة الريادية هو إيجاد جيل من الرياديين والمبدعين، يقدمون إبداعًا على شكل منتج أو خدمة، أو عملية أو مشروع جديد أو اختراع أو اكتشاف.

هذا بالإضافة إلى أنها تهدف إلى تحقيق الريادة العلمية للجامعات وتحقيق التفوق في جميع التخصصات التي يحتاجها المجتمع من خلال تطوير البحوث العلمية لتكون مصدرًا للابتكارات، وتوفير المعرفة القادرة على التطبيق العملي من خلال تحقيق الشراكة مع قطاعات الإنتاج المختلفة لتطويرها وربط البحث العلمي بالواقع الميداني، وترويج الأبحاث الجامعية وتقديم الخدمات الاستشارية لقطاعات الصناعة المختلفة وحل المشكلات التي تواجهها (Jianping& chao, 2014,1825).

وقد حددت دراسة (Taucean, etal, 2013, 585) أهداف الجامعة الريادية في:

- توليد ونقل المعرفة وتوطين التكنولوجيا في المجتمع من خلال البحث العلمي المتقدم والقائم على التطوير والابتكار من خلال نشر النتائج أو تطبيقها.
- تقديم المساهمات التي ترتبط بالتوجهات التنموية للمجتمع على المستوى المحلي والإقليمي والقومي والدولي.
- تنمية مهارات وقيم الريادية في نفوس الطلاب مثل: غرس قيم حرية العمل والفكر وتعزيز الدفاع عن قيم العدالة والأمانة والكرامة والشرف.

وحددت دراسة (Morris, etal, 2013, 58) أهداف الجامعة الريادية في:

- تفعيل مساهمة الجامعات في التنمية الاقتصادية من خلال تحويل الجامعات من الأدوار التقليدية كمقدم للتعليم وصانع للمعرفة إلى شريك في تحقيق التنمية الاقتصادية وتسويق البحوث العلمية.

- جعل الجامعة شريك في التنمية المستدامة الوطنية والإقليمية والدولية وتحقيق الميزة التنافسية للمجتمعات وتسويق البحوث التطبيقية بهدف تطوير الصناعات المحلية، وتوجيه التكنولوجيا وإيجاد منتجات جديدة.

وحددت دراسة (القاسم، ٢٠١٣، ٢٢) أهداف الجامعة الريادية في:

- إحداث التغير والتحول، إذ يعد الإبداع من أهم الأهداف المميزة للريادة، وخاصة أن الجامعات الريادية تعمل على التغير من خلال سعيها لتحقيق الأنشطة الريادية.
- إحداث التغير في هيكل الجامعة من حيث التحول نحو الإبداع التنظيمي والتكنولوجيا.
- زيادة الكفاءة من خلال زيادة التنافس، إذ دخول منافسين جدد يحفز الآخرين للاستجابة بشكل كفء وفعال.
- إيجاد عديد من المشروعات التي تعد مهمة لتطوير الاقتصاد وتنميته.
- زيادة التنوع الكبير في الجودة والنوعية، إذ إن المشروعات الجديدة تقدم أفكارًا جديدة.

كما حددت دراسة (عبد اللطيف؛ أمين، ٢٠٢١، ٢٦) أهداف الجامعة الريادية في إعداد الطلاب وفق آليات السوق المعاصر والمتغير وتمكينهم من المهارات المختلفة التي تمكنهم من الاندماج بقوة في مجالات العمل المختلفة وتمكينهم من الحصول على الوظائف المختلفة وتأسيس شركات صغيرة خاصة بهم مما يعمل على تطوير المجتمع وربط الجامعات بمؤسسات المجتمع المختلفة وتوطين التكنولوجيا في مؤسسات المجتمع المختلفة.

في ضوء ما سبق يتضح تعدد وتنوع الأهداف الخاصة بالجامعة الريادية والتي يحددها البحث الحالي في التالي:

- تأهيل طلاب الجامعة ليكونوا رواد أعمال من خلال تنمية قيم الريادية ومهاراتها المختلفة ووفق احتياجات سوق العمل المعاصر.
- تحقيق الريادة العلمية للجامعات من خلال تطوير البحوث العلمية وتسويقها وربطها بالميدان.
- توطين التكنولوجيا مع تقديم الخدمات الاستشارية لقطاع الأعمال وحل مشكلاته.
- تحويل الجامعات التقليدية إلى ريادية شريكة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

رابعًا: مبررات التحول نحو الجامعة الريادية

فرضت التكنولوجيا الجديدة والعولمة تأثيراتها على النظم التعليمية ضرورة التحول لإعداد الشباب بشكل أفضل للبيئة الجديدة، مع التركيز على فجوة المهارات المتزايدة خاصة الريادية منها، والتي بحاجة إلى تطويرها لتتماشى مع القرن الحادي والعشرين من خلال المؤسسات التعليمية على كافة المستويات (World Economic Forum, 2011, 4).

ولما كانت الجامعة قاطرة المجتمعات لتحقيق التنمية والتقدم المنشود، لذلك كان واجبًا ربطها بالتنمية الاقتصادية في المجتمع وتأهيل طلابها للمساهمة في عجلة التنمية داخل المجتمع من خلال تحويلها لجامعة ريادية تمكن طلابها من المهارات الريادية اللازمة التي تعينهم على ذلك كونها أحد العوامل الرئيسة في تحقيق اندماج الخريجين في الحياة الاقتصادية في المجتمع.

فقد أشارت دراسة (شحاتة، ٢٠١٣، ٨٦- ٨٧) إلى عدد من الأسباب التي تجعل من التحول نحو ريادة الأعمال ودعمها من خلال الجامعة الريادية في المجتمع المصري ضرورة اقتصادية واجتماعية ومنها:

- الحاجة لإيجاد فرص العمل، والارتقاء بالمستوى المعيشي للفرد والرغبة في التنمية المهنية الذاتية من الاحتياجات الرئيسة التي ينادي بها الشباب والتي يمكن أن تمهد الطريق أمام ريادة الأعمال في السوق المصري للنمو.

- الرغبة المتزايدة لدى الشباب في بناء رأس المال الاجتماعي في المجتمع المصري تعتبر من المؤشرات التي تتيح الفرصة لنمو ريادة الأعمال؛ حيث إن رأس المال الاجتماعي له أهمية كبرى في التنمية المستدامة في المجتمع تعليميًا واقتصاديًا وسياسيًا واجتماعيًا وثقافيًا ويؤدي إلى تماسك المجتمع ومنعه من الانهيار ويدعم الانتماء إليه، وبناء وتفعيل ثقافة المجتمع المدني، وثقافة التطوع في المجتمع، وتفعيل المشاركة الاجتماعية والسياسية في المجتمع من خلال بناء اجتماعي ديمقراطي، كما أن رأس المال الاجتماعي يعد معيارًا من معايير قياس السعادة لدى الأفراد في المجتمع، وشعورهم بالتوافق النفسي والاجتماعي ويدعم إحساسهم بالرفاهية.

- معدلات البطالة المرتفعة في المجتمع تتطلب إيجاد فرص عمل جديدة، لاسيما بالنسبة للشباب في ظل المناخ الحالي، ويعتبر القطاع الخاص الوسيلة الأكثر احتمالًا لتشجيع هذا في حين أن ريادة الأعمال من بين السبل التي تم ترويجها على نطاق واسع باعتبارها وسيلة لمساعدة السوق المصري على تلبية الطلب لإيجاد فرص العمل.

وقد حددت دراسة (أحمد، ٢٠١٥، ١٥٦) دواعي التحول نحو الجامعة الريادية في التالي:

- ظهور البرامج التعليمية والتدريبية الخاصة بمجال ريادة الأعمال في جامعات عديد من الدول وذلك على اعتبار أن التعليم الريادي يعد أحد المداخل الرئيسة التي تساعد على الاستقرار الاقتصادي للمجتمعات.

- تعدد وظائف التربية لتشمل الإعداد لسوق العمل، والانفتاح على المجتمع ومحاولة إيجاد حلول لمشكلاته، وتحقيق توافق بين الفرد وحاجاته وطموحاته من جهة وبيئته من جهة أخرى.

– يعد التعليم الريادي من أبرز التجارب الناجحة في التعليم الجامعي خلال العقود الماضية لتبنيه فكرة المشروعات للخريجين؛ وذلك وفق ما أكدته التجارب الدولية.

– جاذبية المشروعات الريادية لمعظم الطلاب، لكونها قائمة على فكرة العمل المستقل بعيدًا عن تسلط الرؤساء في الأعمال التقليدية.

وأشارت دراسة (عيد، ٢٠١٤، ١٥٤) إلى أن اهتمام الكثير من الدول بدمج ريادة الأعمال في الاستراتيجيات والمبادرات التعليمية الوطنية، باعتبارها من متطلبات العمل في الوقت الحاضر مما جعل الكثير من الدول تقوم بإصلاح أنظمتها التعليمية تماشيًا مع متغيرات السوق المحلي والعالمي يعد من أهم مبررات التحول نحو الجامعة الريادية.

كما أكدت بعض الدراسات عديد من المبررات التي تفرض على الجامعة إدخال التعليم الريادي ضمن منظومتها التعليمية والتحول نحو الجامعة الريادية منها:

– غلبة التقليدية على الجامعات مما أدى إلى ضعف خصائص ومهارات مخرجات منظومة التعليم العالي وقلة توافقها مع متطلبات سوق العمل المتطورة المتغيرة بما لا يخدم مصالح الخريجين (بشاي، ٢٠١٧، ٤٣١).

– التركيز على البحث العلمي النوعي الذي يستهدف احتياجات المجتمع والاستفادة من الأبحاث العلمية التي تنتجها الجامعات ومراكز الأبحاث العلمية وتكييفها لتلائم احتياجات المجتمع (عبد الوهاب، ٢٠١٩، ١٦٦).

– تغير أدوار الجامعات بصورة كبيرة وذلك على مستوى المفهوم والممارسة والتطبيق في الدور الذي يمكن أن تضطلع به الجامعات نحو النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية في مجتمع المعرفة (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٤، ١٢).

– تفعيل الوظيفة الثالثة للجامعة، والتي تعنى بتوظيف المعرفة والخبرة العلمية والفنية المنتجة في الجامعات لتطوير المجتمع، وحل مشكلاته الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية، وتثقيف الأفراد وتقديم الاستشارات لمختلف قطاعات المجتمع (كواشي، ٢٠١٥، ٤٦١).

– تحقيق التنمية الشاملة لاسيما في الدول النامية ذات الاقتصادات المنخفضة؛ وذلك في المجالات المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والمساعدة في توطين التكنولوجيا الحديثة بما يتناسب مع اقتصاداتها وبأقل تكلفة ممكنة. (عبد اللطيف؛ أمين، ٢٠٢١، ٢٨).

وعلى ضوء هذه الدواعي والمبررات يتطلب الأمر ضرورة تحديد واستيفاء متطلبات التحول نحو الجامعة الريادية بالصورة التي تضمن فعالية هذه الصيغة مع الالتزام بمعايير جودة التعليم والاعتماد.

خامسًا: معوقات التحول نحو الجامعة الريادية

على الرغم مما تتميز به الجامعة الريادية من خصائص ومميزات يمكن أن تسهم في حل كثير من مشكلات التعليم الجامعي، وعلى الرغم من الدواعي والمبررات التي تتطلب التحول نحو الجامعة الريادية، إلا أن تطبيق هذه الصيغة يواجه عديد من المعوقات منها ما يتعلق بضعف الموارد والإمكانيات اللازمة، قلة الدعم المقدم لنجاحها، غياب ثقافة التخطيط، جمود البرامج والمقررات وبعدها عن احتياجات سوق العمل المعاصر، تقليدية أساليب التدريس والتعلم والتقييم، مقاومة التغيير، ضعف التواصل بين الجامعة وقطاع الأعمال وغيرها.

وهذه المعوقات ليست بجديدة؛ فقد أكدتها من قبل نتائج كثير من الدراسات والبحوث التي أجريت على هذه الصيغة من الجامعات سواء على المستوى العالمي أو العربي من ناحية أو على المستوى المحلي من ناحية أخرى.

فعلى المستوى العالمي توصلت دراسة (Jarohnovich& Avotins, 2013) من خلال تحليل العوامل المعقدة التي تؤثر على عملية تسويق المعرفة في سياسات التنمية الإقليمية إلى انخفاض الابتكارات العلمية والتنظيمية والمنتج، ونقص الموارد، وسياسات الابتكار الفقيرة في البحوث المحلية، وانخفاض أداء الأنشطة المنفذة نتيجة نقص الموارد المتاحة، ومقاومة التغيير، وتشجيع هجرة العقول والأموال خارج البلاد.

وفي كرواتيا حددت دراسة (Senegovic, etal, 2014) أهم العقبات التي تواجه تنفيذ صيغة الجامعة الريادية في الجامعات الكرواتية في: زيادة عبء أعضاء هيئة التدريس، وضعف المشاركة مع أصحاب المصلحة، وضعف استقلال الجامعات.

وعلى المستوى العربي فقد أشارت دراسة (Salhi& Taktak, 2013) إلى أنه لا يوجد حوار أو تعاون بين الإدارات المختلفة لسياسات الدعم الحكومي في مجال تعلم ريادة الأعمال، كما أن التعاون المؤسسي بين نظام التعليم الرسمي وسوق العمل ضعيفة، والوقت المخصص لتعلم الريادة غير كاف.

وحددت بعض الدراسات (عبد الفتاح، ٢٠١٦)، (العتيبي وموسى ٢٠١٥)، (الشميمري، ٢٠١٠) بعض المعوقات المرتبطة بالتعليم، والتي تواجه الأفراد في اتجاههم لريادة الأعمال، وتتمثل هذه المعوقات في: عدم الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية،

وعدم وجود برامج تدريبية مكملة للتعليم الجامعي، وعدم تشجيع التعليم المستمر، بجانب الاهتمام بالأبحاث والدراسات العلمية كوسيلة للترقيات فقط، وعدم الاهتمام بها لتطوير وتقدم نهضة الدولة، والقصور في التعليم القائم على الإبداع والابتكار والتحليل والربط، والفجوة الكبيرة بين ما يتم تدريسه من مقررات في المؤسسات التعليمية، وما يتطلبه سوق العمل، بالإضافة إلى ضعف مخصصات البحث العلمي، وعدم الاهتمام به، وغياب الدعم المقدم للطلاب الموهوبين والمبدعين، وعدم تشجيعهم على تنفيذ أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة، وعدم اهتمام الدولة بتشجيع ريادة الأعمال وتحفيز الخريجين للاتجاه نحوها، ومساعدتهم وتوفير متطلبات تنفيذ مشروعاتهم.

كما حددت دراسة (مصطفى، ١٤٤٠ه) أهم المعوقات التي تؤثر على الجامعات السعودية في القيام بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبتها في: انتشار ثقافة (الوظيفة الحكومية أضمن) بين الطلاب، وضعف روح المخاطرة والمغامرة التي تتطلبها ريادة الأعمال، كذلك ضعف التواصل بين الجامعات والقطاع الخاص لتمويل المشروعات الريادية لدى الطلاب.

أما على المستوى المحلي فقد أكدت بعض الدراسات (عبد اللطيف، ٢٠١٧)، (عبد اللطيف؛ أمين، ٢٠٢١، ٧٥) على أنه توجد عديد من المعوقات التي تواجه تطبيق الريادية في الجامعات منها:

- ضعف ثقافة الريادة لدى الكثيرين من أفراد المجتمع الجامعي.
- غياب توظيف التكنولوجيا في تطبيق الأفكار الريادية.
- قلة الاهتمام بتوفير الدعم الفني لأصحاب الأفكار الريادية من توفير دراسات الجدوى وقواعد البيانات والتعريف بالمشكلات التي تواجه تطبيق الأفكار الريادية وكيفية حلها.
- مقاومة التغيير وضعف تقبل الأفكار الجديدة من الإدارة الجامعية، وضعف الشراكة التقنية والتكنولوجية بين المؤسسات الإنتاجية والجامعات.
- قلة الإمكانات المادية للجامعات، وضعف ثقافة التجديد والتغيير لدى أفراد المجتمع الجامعي.
- غياب دور الحاضنات التكنولوجية بالجامعات في رعاية الطلاب الرياديين.
- غياب وجود خطة واضحة لتحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية.
- غلبة النمط المركزي على الجامعات مما يعوق تطبيق الأفكار الجديدة والمبدعة.

وعلى ضوء هذه المعوقات يؤكد البحث الحالي على أن نجاح عملية التحول نحو الجامعة الريادية يتوقف على استيفاء عديد من المتطلبات التي ينبغي تحديدها في ضوء معايير وأطر مرجعية يمكن الاستناد إليها؛ وذلك لضمان فعالية هذا التحول من ناحية، وضمان جودة عملية التعليم والاعتماد من ناحية أخرى.

لذا تناول البحث في محوره التالي عرضًا تحليليًا للمؤشرات والممارسات والعناصر والخصائص الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد، ويضمن الالتزام بها- إلى حد كبير- التغلب على معوقات تطبيق الريادية بالجامعات، مع الحفاظ على جودة عملية التعليم والاعتماد.

المحور الثاني: مؤشرات وممارسات التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد

يعد مفهوم الريادة من المفاهيم التي تضمن جودة العملية التعليمية واستدامتها، وحصول المنظمات التعليمية على الاعتماد؛ فقد أوضحت دراسة (Gideon& etal, 2005) العلاقة بين ريادة الأعمال والتحول التكنولوجي في الجامعات، ودور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في الارتقاء بجودة العملية التعليمية نتيجة التحول إلى الجامعة الريادية، وتوصلت إلى ضرورة وجود استراتيجيات داعمة لتيسير عملية التحول التكنولوجي في تقديم الخدمات الجامعية، وتشجيع الطلاب ليصبحوا رواد أعمال في جامعاتهم.

كما أوضحت دراسة (Lache& Popscu, 2009) العلاقة بين الثقافة الريادية والابتكار وجودة العملية التعليمية، وتوصلت إلى أن القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعات لها دور مهم في دعم ثقافة ريادة الأعمال، وتوجيه الطلاب نحو المشروعات الصغيرة، كما أشارت إلى وجود علاقة قوية بين ريادة الأعمال والنظم الإدارية التي تتبناها الجامعات في تطبيق أنشطة ضمان الجودة والاعتماد.

وقد تبنت بعض الدول فكرة التعليم الريادي ضمن المناهج الوطنية لكونها تؤدي دورًا رئيسًا في عمليات الاعتماد (Kautonen, etal, 2010, 189).

كما قدمت دراسة (Aranha& Garcia, 2014) نموذجًا لتقويم التعليم العالي في البرازيل في ضوء مفهوم الجامعة الريادية من أجل الاعتماد المؤسسي، وتوصلت الدراسة إلى وضع (١٠) من الأبعاد والمؤشرات للتقويم المؤسسي الخارجي، وكذلك (١٠) أبعاد للجامعة الريادية المقابلة لأبعاد التقويم.

ويقصد بالاعتماد تلك العملية المنهجية التي تستهدف تمكين المؤسسات التعليمية من الحصول على صفة متميزة، وهوية معترف بها محليًا ودوليًا، والتي تعكس بوضوح نجاحها في تطبيق استراتيجيات وسياسات وإجراءات فعالة لتحسين الجودة في عملياتها وأنشطتها ومخرجاتها، بما يقابل أو يفوق توقعات المستفيدين، ويحقق مستويات عالية من رضاهم.

وعلى ضوء ذلك يُعرَّف الاعتماد للمؤسسات التعليمية في مصر على أنه: إقرار الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد استيفاء المؤسسة التعليمية أو البرنامج التعليمي مستوى معين من معايير الجودة استنادًا إلى معايير الاعتماد بالهيئة ووفقًا لأحكام قانون الهيئة (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الثالث يوليو٢٠١٥، ١٤٤).

كما تُعرَّف معايير الاعتماد على أنها: المعايير المعدة من قبل الهيئة لتقويم واعتماد المؤسسات التعليمية، وتعد الأداة الرئيسة التي يتم الاستعانة بها في إعداد الدراسة الذاتية من قبل المؤسسة، وتستخدم بواسطة المراجعين من الهيئة كأساس لعملية التقويم والاعتماد للمؤسسة (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الثالث يوليو٢٠١٥، ١٤٥).

ومن ثم تعد الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر هي الجهة المنوط بها منح المؤسسة التعليمية التي يتوافر لها الأهلية الكافية لذلك شهادة الاعتماد سواء كان هذا الاعتماد مؤسسي أو برامجي أو اعتماد جامعات؛ وذلك بعد استيفائها لمعايير الاعتماد المحددة من قبل الهيئة، والتي تتضمن مجموعة من المؤشرات، والممارسات، والعناصر، والخصائص، والتي تقاس أثناء عملية التقويم والاعتماد.

وعلى ضوء ذلك يعرف البحث الحالي معايير الاعتماد إجرائيًا على أنها: مجموعة من المؤشرات التي يمكن اعتبارها أطرًا مرجعية يمكن من خلالها تحديد الممارسات والإجراءات اللازمة لتحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، وتعمل على تقويمها؛ بحيث تحقق الأهداف المطلوبة للتعليم الريادي.

وقد أصدرت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE واستكمالًا للجهود التي تقوم بها لإعداد نظام متكامل لضمان الجودة والتطوير المستمر للتعليم في مصر بإعداد مجموعة من الأدلة الخاصة بالمعايير القومية الأكاديمية القياسية (NARS) في قطاعات العلوم المختلفة للمساعدة في بناء البرامج التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في مصر، مستعينة بممثلين عن المستفيدين النهائيين، والأطراف المجتمعية ذات العلاقة بتطوير التعليم، وتستهدف هذه الأدلة تطوير المؤسسات التعليمية من خلال النهوض بقدراتها المؤسسية وفاعليتها التعليمية، وتوجيه البرامج والمقررات الدراسية لتنمية المعارف والمهارات التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل، وإكساب الخريج المرونة الكافية، التي تمكنه من مواكبة التغيرات المستقبلية (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، يناير ٢٠٠٩).

كما قامت الهيئة بإصدار مجموعة من الأدلة الخاصة باعتماد مؤسسات التعليم العالي لنشر ثقافة الجودة بالمؤسسات التعليمية والمجتمع، ولتكون عونًا لشتى مؤسسات التعليم العالي والقائمين عليها لتحقيق معايير ضمان الجودة، وبما يضمن الارتقاء بمنظومة التعليم والبحث

العلمي، وإحداث الترابط المنشود بينها وبين المجتمع، وبينها وبين متطلبات سوق العمل الآنية والمستقبلية.

وقد اعتمدت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عند إعدادها وتطويرها لتلك المعايير؛ التأكيد على أهمية ربط البرامج التعليمية بالجامعة بسوق العمل، بالإضافة إلى تبني التوجهات الجديدة في دعم الابتكار ومهارات التوظيف وريادة الأعمال لدى الطلاب (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الثالث يوليو٢٠١٥، ٢٨).

وهذه الأدلة يمكن عرضها على النحو التالي:

١- دليل التقويم والاعتماد للبرنامج التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والأزهر (الإصدار الأول يناير ٢٠٠٩):

تتمحور عملية تقويم واعتماد البرنامج التعليمي وفقًا لهذا الدليل حول مجموعة من المعايير عددها (١١) معيارًا لكل منها عدد من المؤشرات يتراوح بين (٢-٤) مؤشرًا بإجمالي (٣٠) مؤشرًا، والذي يتضمن كل مؤشر منها مجموعة من العناصر والخصائص التي تتراوح بين (١٠- ٣٣) خاصية، وهذه المعايير مرتبة كالتالي حسب ورودها بالدليل:

المحور الأول: إدارة البرنامج، ويتضمن معايير:

معيار١/١: رسالة وأهداف البرنامج.

معيار١/٢: قيادة وتنظيم البرنامج.

معيار١/٣: الموارد المالية والتسهيلات المادية الداعمة.

المحور الثاني: الفاعلية التعليمية للبرنامج، ويتضمن معايير:

معيار٢/١: المعايير الأكاديمية للبرنامج.

معيار٢/٢: تصميم البرنامج.

معيار٢/٣: الطلاب.

معيار٢/٤: أعضاء هيئة التدريس.

معيار٢/٥: التعليم والتعلم.

معيار٢/٦: تقويم مخرجات التعلم.

معيار٢/٧: التعزيز والتطوير.

معيار٢/٨: مؤشرات نجاح البرنامج.

كما تضمن الدليل الممارسات التطبيقية لمحاور ومعايير التقويم والاعتماد للبرنامج التعليمي.

وبتحليل المؤشرات الخاصة بمعايير الاعتماد الواردة بهذا الدليل، تبين ورود العناصر والخصائص والممارسات التطبيقية الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية في (٧) معايير من إجمالي (١١) معيارًا ويمكن توضيحها على النحو التالي (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الأول، يناير ٢٠٠٩، ٥٣- ٧٤):

المحور الأول: إدارة البرنامج

معيار ١/١: رسالة وأهداف البرنامج، ومن مؤشراته:

١/١/١ الرسالة، ومن عناصره:

١/١/١/١ صياغة الرسالة ويتضمن الخاصية:

١/١/١/١/١ مشاركة مختلف الأطراف خارج المؤسسة وذوي العلاقة بالبرنامج في وضع ومناقشة وصياغة الرسالة.

٣/١/١/١ مراجعة وتحديث الرسالة، ويتضمن الخاصية:

١/٣/١/١/١ اعتماد آليات رسمية محددة للمراجعة الدورية للرسالة.

٢/١/١ الأهداف، ومن عناصره:

١/٢/١/١ صياغة الأهداف ويتضمن الخاصية:

١/١/٢/١/١ مشاركة مختلف الأطراف خارج المؤسسة وذوي العلاقة بالبرنامج في وضع ومناقشة وصياغة الأهداف.

٣/١/١ السمات المميزة للبرنامج، ومن عناصره:

١/٣/١/١ أنواع السمات المميزة للبرنامج، ويتضمن الخاصية:

١/١/٣/١/١ أن يكون للبرنامج بعض السمات أو الخصائص التي تميزه عن غيره من البرامج الأخرى، منها: توافقه مع احتياجات سوق العمل.

معيار ١/٢: قيادة وتنظيم البرنامج، ومن مؤشراته:

١/٢/١ القيادة الأكاديمية للبرنامج، ومن عناصره:

١/١/٢/١ اختيار القيادة الأكاديمية للبرنامج، ويتضمن الخاصية:

١/١/١/٢/١ توافر معايير موثقة ومعلنة تتصف بالموضوعية والشفافية وتحقق تكافؤ الفرص وتعتمد على: الكفاءة العلمية، والتخصص، والمهارات الإدارية والقيادية، ومهارات الابتكار،....إلخ.

المحور الثاني: الفاعلية التعليمية للبرنامج

معيار ٢/١: المعايير الأكاديمية للبرنامج، ومن مؤشراته:

١/١/٢ مواصفات الخريج، ومن عناصره:

١/١/١/٢ تحديد مواصفات الخريج، ويتضمن الخصائص:

٢/١/١/١/٢ أن يتم تحديد مواصفات الخريج طبقًا للاحتياجات الفعلية لسوق العمل واحتياجات المجتمع بصفة عامة.

٣/١/١/١/٢ المشاركة المتنوعة في تحديد مواصفات خريج البرنامج، والتي تعكس إسهامات كافة الأطراف ذات الصلة والاهتمام بالبرنامج، والتي منها منظمات سوق العمل، والأطراف المجتمعية الأخرى.

٤/١/١/١/٢ المراجعة الدورية لمواصفات الخريج.

٥/١/١/١/٢ استخدام وسائل متنوعة ودقيقة في القيام بعملية المراجعة لمواصفات الخريج.

٦/١/١/١/٢ استخدام نتائج المراجعة لمواصفات الخريج في تحديث هذه المواصفات.

٢/١/٢ تبني المعايير الأكاديمية، ومن عناصره نوع المعايير الأكاديمية التي تتبناها إدارة البرنامج سواء:

١/٢/١/٢ المعايير الأكاديمية القومية.

٢/٢/١/٢ معايير أخرى معتمدة.

معيار ٢/٢: تصميم البرنامج، ومن مؤشراته:

١/٢/٢ هيكل البرنامج، ومن عناصره:

٢/١/٢/٢ توصيف البرنامج، ومن خصائصه:

١/٢/١/٢/٢ يتم تصميم البرنامج بناء على احتياجات مجتمعية فعلية.

٤/٢/١/٢/٢ التحقق من مدى توافق مخرجات التعلم المستهدفة للبرنامج مع المعايير الأكاديمية المتبناة.

٢/٢/٢ المشاركة في تصميم البرنامج، ومن عناصره:

١/٢/٢/٢ أنواع المشاركة، ومن خصائصها:

٣/١/٢/٢/٢ يجب دعوة الأطراف المجتمعية ذات الصلة للمشاركة في تصميم البرنامج.

٣/٢/٢/٢ الاستفادة من نتائج المشاركة، ومن خصائصها:

١/٣/٢/٢/٢ ضرورة تحديد مجالات الاستفادة من مشاركة الأطراف المختلفة السابقة في تصميم البرنامج.

٣/٢/٢ المقررات الدراسية، ومن عناصره:

١/٣/٢/٢ توصيف المقررات، ومن خصائصه:

٣/١/٣/٢/٢ يجب أن يحقق توصيف المقررات المعارف والمهارات الأساسية وفقًا للمعايير الأكاديمية المتبناة للبرنامج.

٤/٢/٢ مراجعة وتطوير البرنامج، ومن عناصره:

٢/٤/٢/٢ تطوير البرنامج، ومن خصائصه:

٤/٢/٤/٢/٢ يجب احترام آراء واتجاهات الأطراف المختلفة من المستفيدين في مجالات التطوير المقترحة.

٥/٢/٤/٢/٢ استقبال مقترحات الأطراف المختلفة لتطوير البرنامج.

معيار ٢/٤: أعضاء هيئة التدريس، ومن مؤشراته:

١/٤/٢ كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة، ومن عناصره:

٢/١/٤/٢ الكفاءة، ومن خصائصه:

٤/٢/١/٤/٢ الاهتمام بتفاعل أعضاء هيئة التدريس المشاركين في العملية التعليمية بالبرنامج مع قطاعات المجتمع ذات العلاقة، والمنظمات المتوقع منها تدريب طلاب البرنامج وإتاحة فرص العمل لخريجي البرنامج.

معيار ٢/٥: التعليم والتعلم، ومن مؤشراته:

٢/٥/٢ التعلم الذاتي، ومن عناصره:

١/٢/٥/٢ الممارسات التطبيقية لأساليب التعلم الذاتي، ومن خصائصه:

١/١/٢/٥/٢ تحديد مدى احتواء المقررات الدراسية على مجالات معينة لتنمية التعلم الذاتي.

٢/١/٢/٥/٢ تحديد مدى اشتمال طرق التدريس على أساليب معينة لتنمية التعلم الذاتي.

٣/١/٢/٥/٢ توافر نظم معلنة لتحفيز الطلاب على التعلم الذاتي.

٣/٥/٢ التدريب وتنمية مهارات الطلاب، ومن عناصره:

١/٣/٥/٢ التدريب الميداني، ومن خصائصه:

٣/١/٣/٥/٢ تصميم وتوصيف برامج التدريب الميداني بما يتفق مع الاحتياجات الفعلية لتنمية القدرات والمهارات الفنية والمهنية للطلاب.

معيار ٢/٦: تقويم مخرجات التعلم، ومن مؤشراته:

١/٦/٢ نظام وأساليب التقويم، ومن عناصره:

٣/١/٦/٢ أساليب التقويم الإضافية؛ وذلك للبرامج الراغبة في التميز ودعم قدرتها التنافسية، ومن خصائصه:

١/٣/١/٦/٢ وجود مقررات مهارية لتنمية القدرات الابتكارية للطلاب في التطبيق العملي.

٢/٣/١/٦/٢ متابعة مستوى كفاءة خريجي البرنامج في المنظمات التي يعملون بها.

وعلى ضوء ما سبق وبتحليل مؤشرات وعناصر وخصائص المعايير السابقة، يمكن التوصل إلى مجموعة من المتطلبات اللازمة للتحول نحو الجامعة الريادية وهي على النحو التالي:

١- رسالة وأهداف واضحة ومحددة، وشارك في وضعهما الأطراف من خارج المؤسسة وذوي العلاقة.

٢- المراجعة والتحديث الدوري لرسالة البرنامج لمواكبة التغيرات والتطورات الداخلية والخارجية.

٣- توافق البرنامج مع احتياجات سوق العمل.

٤- اختيار القيادات الأكاديمية للبرنامج في ضوء معايير موضوعية تعتمد على الكفاءة العلمية والمهارات القيادية والإدارية، ومهارات الابتكار.

٥- توافق مواصفات الخريج بالبرنامج مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل واحتياجات المجتمع بصفة عامة.

٦- مشاركة جميع الأطراف المعنية في تحديد مواصفات خريجي البرنامج.

٧- المراجعة الدورية لمواصفات الخريج، والاستفادة من نتائج المراجعة في تحديث هذه المواصفات.

٨- تحديد نوعية المعايير الأكاديمية المتبناة.

٩- تصميم البرنامج بناءً على احتياجات مجتمعية فعلية.

١٠- توافق مخرجات التعلم المستهدفة من البرنامج مع المعايير الأكاديمية المتبناة.

١١- مشاركة الاطراف المجتمعية ذات الصلة في تصميم البرنامج والاستفادة من نتائج المشاركة.

١٢- توافق توصيف المقررات مع المعايير الأكاديمية المتبناة.

١٣- مشاركة الأطراف المجتمعية ذات الصلة في مراجعة وتطوير البرنامج والاستفادة من المشاركة.

١٤- تفاعل أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج مع قطاعات المجتمع ومنظمات سوق العمل.

١٥- احتواء المقررات الدراسية وطرق التدريس على مجالات متنوعة للتعلم الذاتي، وتحفيز الطلاب عليها.

١٦- توافق برامج التدريب الميداني مع الاحتياجات والمهارات المهنية الفعلية للطلاب.

١٧- وجود مقررات مهارية لتنمية القدرات الابتكارية للطلاب.

١٨- متابعة الخريجين في أماكن عملهم لتقويم مستوى كفاءتهم.

٢- دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥):

تتمحور عملية تقويم واعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي في جمهورية مصر العربية وفقًا لدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥) حول مجموعة من المعايير عددها (١٢) معيار لكل منها عدد من المؤشرات يتراوح بين (٤- ١١) مؤشرًا بإجمالي (٨٩) مؤشرًا وهي مرتبة كالتالي حسب ورودها بالدليل:

معيار١: التخطيط الاستراتيجي.

معيار٢: القيادة والحوكمة.

معيار٣: إدارة الجودة والتطوير.

معيار٤: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

معيار٥: الجهاز الإداري.

معيار٦: الموارد المالية والمادية.

معيار٧: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية.

معيار٨: التدريس والتعلم.

معيار٩: الطلاب والخريجون.

معيار١٠: البحث العلمي والأنشطة العلمية.

معيار١١: الدراسات العليا.

معيار١٢: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

كما تضمن الدليل ممارسات التقويم الذاتي لكل مؤشر من مؤشرات معايير الاعتماد السابقة للاسترشاد بها، إضافة إلى ما تراه المؤسسة من ممارسات أخرى لاستيفاء معايير الاعتماد والارتقاء بأدائها، وكذلك التحسين المستمر لجودة مخرجاتها.

وبتحليل المؤشرات الخاصة بمعايير الاعتماد الواردة بهذا الدليل، تبين ورود الممارسات الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية في (٧) معايير من إجمالي (١٢) معيارًا ويمكن توضيحها

على النحو التالي (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الثالث يوليو ٢٠١٥، ١٠٠- ١٣١):

معيار ١: التخطيط الاستراتيجي، والذي تضمن المؤشر:

٥/١ الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة معلنة وواضحة الصياغة، ومبنية على التحليل البيئي، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

٢/٥/١ تدرس المؤسسة مدى إسهام الأهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة المؤسسة وأنها تعكس مدى وعي المؤسسة بالاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية مثل: توجهات ريادة الأعمال وقابلية التوظف.

معيار ٢: القيادة والحوكمة، والذي تضمن المؤشرات:

٢/٢ القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

١/٢/٢ تستخدم المؤسسة وسائل مناسبة لتنمية قدرات القيادات الحالية وإعداد القيادات المستقبلية مثل: برامج تدريبية ملائمة من حيث النوع والعدد والتوقيت، والممارسة الفعلية التحضيرية للقيادات المستقبلية، واستحداث مواقع قيادية تدعم توجهاتها مثل مسئول نظام الإرشاد وتوجيه مسيرة العمل، ومسئول تنمية الموارد، ومسئول ريادة الأعمال وغيرها.

٧/٢ الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن وملائم لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

٢/٧/٢ تستحدث المؤسسة كيانات (مثل: إدارات أو أقسام أو وحدات أو لجان وغيرها)؛ لتلبية احتياجات التغيير والتطوير وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها (مثل: كيانات دعم توجه ريادة الأعمال لدى الطلاب، وإدارة الأزمات والكوارث، والتدريب وتنمية قدرات الموارد البشرية، خدمات التوجيه الوظيفي والمهني وغيرها).

معيار ٧: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية، والذي تضمن المؤشر:

٢/٧ البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقًا لما تنطوي عليه رسالة المؤسسة.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٢/٧ تطبق المؤسسة آليات لاستقراء سوق العمل (مثل: الاطلاع على برامج لمؤسسات مناظرة ومستجدات التخصص دوليًا وغيرها).

٢/٢/٧ تربط المؤسسة برامجها التعليمية بمتطلبات سوق العمل (مثل: إجراءات لاستحداث برامج تعليمية جديدة، تطوير أو إلغاء برامج قائمة وغيرها).

معيار ٨: التدريس والتعلم والذي تضمن المؤشر:

٢/٨ تطبيق استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم يدعم اكتساب مهارات التعلم الذاتي ومهارات التوظف لدى الطلاب.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

١/٢/٨ تتابع المؤسسة مدى تطبيق الاستراتيجية وتتأكد من أن طرق التدريس والتعلم والتقويم تدعم تطبيق التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظف لدى الطلاب (توافر أمثلة تظهر التفاعل بين الطالب وهيئة التدريس والطلاب وبعضهم والتعلم المختلط والتعلم التعاوني وريادة الأعمال وغيرها).

معيار ٩: الطلاب والخريجون والذي تضمن المؤشرات:

٤/٩ للمؤسسة نظام فعال للدعم الأكاديمي للطلاب وتقدم لهم خدمات التوجيه المهني.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

٣/٤/٩ تقدم المؤسسة خدمات التوجيه المهني للطلاب بما يدعم ريادة الأعمال والتوظف (مثل: وحدة توجيه مهني وتدريب ميداني إضافي ومشروعات صغيرة وغيرها).

٤/٤/٩ تستخدم المؤسسة آليات لاكتشاف الطلاب المتعثرين والموهوبين والمتميزين (مثل: نتائج امتحانات الطلاب، من خلال المرشد الأكاديمي والساعات المكتبية وغيرها).

٥/٤/٩ تقدم المؤسسة وسائل الدعم لكل فئة (المتميزين مثل منح دراسية ودعم معنوي كالجوائز وشهادات التقدير أو مالي أو رعاية علمية وغيرها- وللمتعثرين مثل تخفيض عدد المقررات في نظام الساعات المعتمدة، وحصص تعليمية إضافية وغيرها- وللموهوبين مثل عروض فنية ورياضية ومسابقات ثقافية وغيرها).

١٠/٩ المؤسسة توفر برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقًا لاحتياجات ولتطورات سوق العمل.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

١/١٠/٩ توفر المؤسسة برامج متنوعة تتضمن تنمية المهارات الحديثة التي يتطلبها سوق العمل في التخصص (مثل برامج التنمية المهنية وتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظف وبرامج التعليم المستمر وغيرها).

معيار ١٠: البحث العلمي والأنشطة العلمية، والذي تضمن المؤشر:

٤/١٠ توافر مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه، ولتنمية قدرات الباحثين ولتشجيع ودعم الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسات:

١/٤/١٠ تستخدم المؤسسة أساليب لدعم وتحفيز البحث العلمي (مثل: استحداث وحدات أو إدارات لدعم البحث العلمي وتسويق البحوث، وحاضنات المشروعات، ومراكز نقل التكنولوجيا، وريادة الأعمال والابتكار وغيرها).

٢/٤/١٠ تضع المؤسسة في خطتها التدريبية برامج لتنمية قدرات الباحثين.

٣/٤/١٠ تدعم المؤسسة الأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية المشتركة بين تخصصات مختلفة في ذات المؤسسة أو مع جهات خارجية.

معيار١٢: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة، والذي تضمن المؤشر:

٤/١٢ للمؤسسة آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد المؤسسة وتنفيذ برامجها.

وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة:

٢/٤/١٢ تحدد المؤسسة أوجه المشاركة المجتمعية في صنع القرار، وتدريب الطلاب، ودعم ريادة الأعمال لدى الطلاب، وغيرها من خلال مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطتها المختلفة (مثل المشاركة في المجالس الرسمية، ومجالس إدارة الوحدات ذات الطابع الخاص، ولجنة خدمة المجتمع، والمساهمة في احتفالية الخريجين، وتوفير فرص التوظف، وتقديم منح مالية ومادية وغيرها).

وعلى ضوء ما سبق وبتحليل مؤشرات وممارسات المعايير السابقة، يمكن التوصل إلى مجموعة من المتطلبات اللازمة للتحول نحو الجامعة الريادية وهي على النحو التالي:

١- أن تعكس الأهداف الاستراتيجية للجامعة مدى وعيها بتوجهات ريادة الأعمال وقابلية التوظف.

٢- استحداث مواقع قيادية تدعم توجهات الجامعة الريادية كمسئول ريادة الأعمال.

٣- استحداث كيانات لتلبية احتياجات التغيير والتطوير وتسهم في تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها الريادية مثل: كيانات دعم توجه ريادة الأعمال لدى الطلاب، وخدمات التوجيه والإرشاد الوظيفي والمهني وغيرها.

٤- توافر آليات محددة لاستقراء سوق العمل.

٥- ربط برامج الجامعة التعليمية بمتطلبات سوق العمل.

٦- توافر طرق تدريس وتعلم وتقويم داعمة لريادة الأعمال واكتساب مهارات التوظف لدى الطلاب، مثل: التعلم الذاتي، وطرق التدريس القائمة على الابتكار والإبداع.

٧- تقديم خدمات التوجيه المهني للطلاب بما يدعم ريادة الأعمال والتوظف.

٨- توافر آليات لاكتشاف الطلاب المتميزين في مجال ريادة الأعمال.

٩- تقديم وسائل الدعم المختلفة للمتميزين من الطلاب في مجال ريادة الأعمال.

١٠- توافر برامج متنوعة لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظف وبرامج التعليم المستمر للخريجين.

١١- توافر أساليب داعمة ومحفزة للبحث العلمي.

١٢- توافر خطة تدريبية لتنمية قدرات الباحثين في مجال ريادة الأعمال.

١٣- توافر أساليب داعمة للأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية خاصة المشتركة مع الجهات الخارجية.

١٤- مشاركة فعلية لممثلي المجتمع في دعم ريادة الأعمال لدى الطلاب بالجامعة.

١٥- استقصاء آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل عن مستوى خريجيها ومهاراتهم، مع تحليل وتقييم هذه الآراء والاستفادة من نتائجها.

٣- معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧):

تتمحور عملية تقويم واعتماد الجامعات في جمهورية مصر العربية وفقًا لها حول مجموعة من المعايير عددها (١٠) معايير لكل منها عدد من المؤشرات يتراوح بين (٧- ١٩) مؤشرًا بإجمالي (١٢٩) مؤشرًا مرتبة كالتالي حسب ورودها بالدليل:

معيار١: التخطيط الاستراتيجي.

معيار٢: القيادة والحوكمة والإدارة الذاتية.

معيار٣: الجهاز الإداري.

معيار٤: الموارد المالية والمادية والبنية التكنولوجية.

معيار٥: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

معيار٦: الطلاب والخريجون.

معيار٧: التعليم.

معيار٨: البحث العلمي والأنشطة العلمية.

معيار٩: المسئولية المجتمعية والتنمية المستدامة.

معيار١٠: إدارة الجودة والتطوير.

وبتحليل معايير الاعتماد السابقة تبين ورود المؤشرات الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية في (٦) معايير من إجمالي (١٠) معايير ويمكن توضيحها على النحو التالي (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧):

معيار١: التخطيط الاستراتيجي، والذي تضمن المؤشرات:

١/١ رسالة الجامعة تعكس دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية والقومية.

٢/١ الخطة الاستراتيجية للجامعة معتمدة، وشارك في وضعها الأطراف المعنية، وتتوافق مع أهداف التنمية المستدامة.

معيار٢: القيادة والحوكمة والإدارة الذاتية، والذي تضمن المؤشر:

١/٢ الهيكل التنظيمي معتمد وملائم لحجم الجامعة ونشاطها ويتضمن الإدارات الداعمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.

معيار٦: الطلاب والخريجون والذي تضمن المؤشرات:

١٠/٦ للجامعة نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب يتم التعريف به بوسائل متعددة.

١٧/٦ توجد آليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم، وقواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصورة دورية.

١٨/٦ تدعم الجامعة كلياتها في توفير برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقًا لتطورات سوق العمل.

١٩/٦ القيمة المهنية للخريج مرتفعة والتي يستدل عليها من: معدلات التوظف لخريجي الجامعة، رأي سوق العمل.

معيار٧: التعليم والذي تضمن المؤشرات:

١/٧ البرامج التعليمية متنوعة وتتوافق مع رسالة الجامعة وتلبي احتياجات سوق العمل.

٣/٧ للجامعة آليات لضمان ملائمة البرامج التعليمية لمتطلبات سوق العمل.

٤/٧ للجامعة سياسة وآليات لاستحداث برامج جديدة، ولتطوير أو إلغاء البرامج القائمة.

٨/٧ للجامعة استراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظف لدى الطلاب.

٩/٧ يوجد وعي بأهمية الابتكار وريادة الأعمال وخطوات جادة لدعمهما.

معيار٨: البحث العلمي والأنشطة العلمية والذي تضمن المؤشرات:

١/٨ خطة الجامعة للبحث العلمي تم وضعها بمشاركة المؤسسات التابعة، وترتبط برسالة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.

٣/٨ المؤسسات التابعة يتم إعلامها بالخطة البحثية وبدورها في تحقيقها.

٦/٨ للجامعة سياسة وآليات لدعم البحث العلمي وتحفيزه.

١٣/٨ للجامعة شراكات بحثية مع مؤسسات عالمية ومع هيئات الصناعة.

معيار٩: المسئولية المجتمعية والتنمية المستدامة والذي تضمن المؤشرات:

٨/٩ توجه الجامعة سياساتها وآليات عملها لدعم التنمية المستدامة.

١١/٩ للجامعة آليات فاعلة للتواصل مع المجتمع الأكاديمي بالجامعات المحلية والإقليمية والدولية والمجتمعات المهنية.

١٢/٩ للجامعة أدوات مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ القرارات.

وعلى ضوء ما سبق وبتحليل مؤشرات المعايير السابقة، يمكن التوصل إلى مجموعة من المتطلبات اللازمة للتحول نحو الجامعة الريادية وهي على النحو التالي:

١- رسالة واضحة تتفق مع التوقعات المجتمعية والقومية.

٢- توافق الخطة الاستراتيجية للجامعة مع أهداف التنمية المستدامة.

٣- إدارات داعمة لتحقيق أهداف التعليم الريادي.

٤- نظام متكامل وفعال ومعلن لدعم الطلاب في مجال ريادة الأعمال.

٥- آليات فاعلة لمتابعة الخريجين والتواصل معهم.

٦- قواعد بيانات محدثة خاصة بالخريجين.

٧- برامج للتنمية المهنية للخريجين وفقًا لتطورات سوق العمل.

٨- استقصاء الجامعة لآراء سوق العمل في القيمة المهنية للخريج.

٩- تنوع البرامج التعليمية للجامعة وتوافقها مع احتياجات سوق العمل.

١٠- آليات فاعلة لضمان ملائمة البرامج التعليمية لمتطلبات سوق العمل.

١١- استحداث الجامعة لبرامج جديدة وفقًا لمتطلبات سوق العمل.

١٢- تطوير الجامعة للبرامج القائمة أو إلغائها وفقًا لمتطلبات سوق العمل.

١٣- استراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظف لدى الطلاب.

١٤- وعي قيادات الجامعة بأهمية الابتكار وريادة الأعمال ودعمهما.

١٥- ارتباط الخطة البحثية للجامعة باحتياجات المجتمع المحيط.

١٦- مشاركة المؤسسات المعنية وذات الصلة في وضع خطة الجامعة للبحث العلمي.

١٧- إعلام المؤسسات التابعة بخطة الجامعة البحثية وبدورها في تحقيقها.

١٨- سياسات وآليات معتمدة لدعم البحث العلمي وتحفيزه.

١٩- شراكات بحثية فاعلة مع مؤسسات عالمية ومع هيئات الصناعة.

المحور الثالث: جامعة جنوب الوادي الريادية في ضوء معايير الاعتماد

تناول هذا المحور: جهود جامعة جنوب الوادي في مجال ريادة الأعمال، متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد، وذلك على النحو التالي:

أولًا: جهود جامعة جنوب الوادي في مجال ريادة الأعمال

تبلور الاهتمام الرسمي لجامعة جنوب الوادي بريادة الأعمال من خلال التالي:

(١) خطتها الاستراتيجية الحالية (٢٠١٨/ ٢٠١٩- ٢٠٢٢/ ٢٠٢٣):

فقد حددت الخطة الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي (٢٠١٨/ ٢٠١٩- ٢٠٢٢/ ٢٠٢٣) وفي ضوء رؤيتها ورسالتها المحدثة مجموعة من الغايات والأهداف الاستراتيجية التي تدعم الريادة منها (مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل بجامعة جنوب الوادي، ٢٠١٨، ٨١- ٨٢):

غاية (١)/ إعداد خريجي الجامعة لممارسة مهنية وبحثية منافسة في سوق العمل، والتي تتضمن الأهداف الاستراتيجية:

١/١ تحديث اللوائح الدراسية للبرامج التعليمية الحالية بكليات الجامعة طبقًا لمتطلبات سوق العمل المستقبلية محليًا ودوليًا.

٣/١ استحداث برامج أكاديمية جديدة بالمرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا يقبل عليها سوق العمل.

٤/١ استحداث برامج أكاديمية مميزة جديدة بالاشتراك مع جامعات عالمية مرموقة.

٥/١ تطوير فرص التدريب الميداني والممارسة المهنية للطلاب قبل التخرج.

٦/١ ربط خريجي الجامعة بمؤسسات التوظيف محليًا وإقليميًا ودوليًا.

غاية (٢)/ التطوير المستمر لقدرة مؤسسية وفاعلية تعليمية جاذبة وداعمة، والتي تتضمن الهدف الاستراتيجي:

٣/٢ رفع كفاءة الفاعلية التعليمية لبرامج الجامعة بما يحقق تطوير المهارات التي يكتسبها الطلاب.

غاية (٣)/ التميز في تقديم بحوث إبداعية وتطبيقية، والتي تتضمن الهدف الاستراتيجي:

٢/٣ دعم إنتاج بحوث علمية إبداعية وتطبيقية واستثمارها في تحقيق استراتيجية الدولة للتنمية المستدامة.

غاية (٤)/ تقديم خدمات مجتمعية تسهم في التنمية المستدامة، والتي تتضمن الأهداف الاستراتيجية:

٧/٤ إعداد نظام متكامل وفعال لجمع معلومات عن سوق العمل وتوظيف خريجي الجامعة محليًا ودوليًا.

٨/٤ بناء شراكات استراتيجية فاعلة مع الصناعة والهيئات الحكومية والمجتمع المدني.

غاية (٥)/ التطوير المستمر لبرامج الجامعة وكلياتها وإداراتها وتأهيلها للاعتماد، والتي تتضمن الهدف الاستراتيجي:

٦/٥ إنشاء مركز بالجامعة لمنح رخصة مزاولة المهنة لخريجي التعليم الفني والمهني.

غاية (١٠)/ تصبح الجامعة منارة لتعزيز الإبداع التكنولوجي والابتكار واقتصاد المعرفة بالمجتمع، والتي تتضمن الأهداف الاستراتيجية:

٢/١٠ تقديم برامج لغرس ثقافة الابتكار واقتصاد المعرفة بالمجتمع.

٣/١٠ إنشاء مركز للإبداع التكنولوجي.

٤/١٠ إنشاء حاضنة لريادة الأعمال الابتكارية.

غاية (١١)/ تصبح الجامعة بيت خبرة لدراسات التنمية المستدامة، والتي تتضمن الهدف الاستراتيجي:

١/١١ إنشاء مركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة وتفعيله لدراسة القضايا التنموية الرئيسة بالمجتمع.

ويتضح مما سبق أن الأهداف الاستراتيجية التي تدعم التوظيف وريادة الأعمال والتي تضمنتها الخطة الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي (٢٠١٨/٢٠١٩- ٢٠٢٢/ ٢٠٢٣) وردت في (٧) غايات من إجمالي (١١) غاية والتي أكدت في مجملها على ضرورة إكساب الطلاب السمات الريادية كالإبداع والابتكار، وكذلك المهارات الريادية التي تؤهلهم لسوق العمل سواء أكان ذلك من خلال: تحديث البرامج واللوائح الدراسية، استحداث البرامج الأكاديمية الجديدة،

ورفع كفاءة الفاعلية التعليمية للبرامج القائمة، تطوير برامج التدريب الميداني، ربط الخريجين بمؤسسات العمل، دعم البحوث الإبداعية التطبيقية، بناء الشراكات مع مؤسسات وهيئات محلية ودولية، بالإضافة إلى استحداث الكيانات الداعمة لريادة الأعمال بالجامعة.

(٢)- مكتب دعم وتسويق التكنولوجيا والابتكار (التايكو):

يعد مكتب دعم وتسويق التكنولوجيا والابتكار أحد الكيانات المستحدثة في جامعة جنوب الوادي الداعمة لريادة الأعمال؛ حيث يهدف هذا المكتب إلى التعرف على: الإمكانات البحثية ومجالات التميز (كوادر بشرية – إمكانيات معملية) وتجميع التحديات الصناعية والزراعية والخدمية من النطاق الجغرافي للمكتب، العملاء (صناعة – زراعة – خدمات)، جهات تصنيع العينات الأولية، الحاضنات التكنولوجية، الأفراد المبتكرين، برامج التمويل المحلية والدولية، قاعدة بيانات براءات الاختراع السارية والساقطة وذلك من خلال (برشورات– ندوات– ورش عمل– زيارات ميدانية– اتفاقيات وبروتوكولات)، وفي مجال ريادة الأعمال يعمل المركز على (مكتب دعم وتسويق التكنولوجيا والابتكار (التايكو)، ٢٠١٩، جامعة جنوب الوادي):

١- إعداد الدورات التدريبية التي تهدف إلى نشر ثقافة ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة والحاضنات التكنولوجية بين طلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

٢- ربط الطلاب والباحثين بالجامعة بمصادر التمويل المختلفة للمشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر سواء كانت هيئات أو مؤسسات.

٣- تقديم الدعم الفني واللوجيستي لكافة الأنشطة والبرامج والمسابقات والمنح المقدمة من أكاديمية البحث العلمي ونشرها لطلاب الجامعة.

وقد قام المكتب من: ٢٠١٦/١١/١ وحتى ٢٠١٩/٦/٣٠ بعمل (٢٢) ورشة عمل تدريبية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة شملت (١٥) كلية من كليات الجامعة بفروعها الثلاثة بنسبة ٦٥.٢% من العدد الإجمالي لكليات الجامعة المختلفة تضمنت: نشر مفهوم ريادة الأعمال والحاضنات التكنولوجية، خصائص رائد الأعمال، التطرق للمشروعات الصغيرة وخصائصها وكيفية إدارتها وبعض المشكلات التي تقابلها والعمل على حلها وعمل دراسات الجدوى لها، وكذلك عرض بعض النماذج للمشروعات الصغيرة الناجحة مع عصف ذهني للمجالات والأنواع المختلفة للمشروعات الصغيرة، التي تناسب الطلاب والمجتمع الخارجي وعرض الجهات والهيئات والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتمويل هذه المشروعات.

وقام المكتب بعدة زيارات للمجتمع الخارجي لتفعيل دوره في نشر ثقافة ريادة الأعمال وربط طلاب الجامعة بالصناعة وسوق العمل، وكذلك العمل على حل المشكلات التي تقابل رواد

الأعمال وأصحاب المشروعات بالمجتمع القنائي كان من أبرزها زيارة المدينة الصناعية بمركز قفط، والمجلس القومي للمرأة وعمل ورش عمل وندوات تعريفية لهم.

كما يقوم المكتب بعمل معرض للابتكارات والمشروعات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس مرة كل عام يتم من خلاله عرض النماذج المتميزة من المشروعات الصغيرة والابتكارات بعد تحكيم كل ما يقدم للمركز لاختيار الأفضل مع دعوة المهتمين من المجتمع الخارجي لكيفية تسويق هذه المشروعات والابتكارات في وجود رئيس الجامعة، وعمل كتيب يضم كل هذه الأفكار الإبداعية للطلاب.

هذا بالإضافة إلى مشاركة المكتب في عديد من المسابقات المحلية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي وأكاديمية البحث العلمي ببعض الأفكار والمشروعات والابتكارات المتميزة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس كان آخرها معرض القاهرة الدولي الخامس للابتكار بالقاهرة وحصول المكتب على المركز الثالث بين الجامعات المصرية. (مكتب دعم وتسويق التكنولوجيا والابتكار (التايكو)، ٢٠١٩، جامعة جنوب الوادي).

(٣)- مركز التطوير الوظيفي:

يمثل مركز التطوير الوظيفي أحد الكيانات الداعمة لريادة الأعمال بجامعة جنوب الوادي، الذي يساعد الطلاب والخريجين والباحثين على تطوير وتحقيق خططهم المهنية والوظيفية من خلال دعمهم وإرشادهم وتدريبهم وتزويدهم بالموارد والخدمات التي تلبي احتياجات سوق العمل ودمجهم معها بشكل فعلي من خلال المشاركة والتدريب الميداني والعمل التطوعي لتحقيق التواصل وتقليل الفجوة بين الدراسة الجامعية ومتطلبات سوق العمل المتغير، ومن أهدافه: (مركز التطوير الوظيفي، جامعة جنوب الوادي. متاح على الموقع:/http://www.svu.edu.eg/ar/cdc آخر موعد للزيارة السبت الموافق ٢٨- ٥- ٢٠٢٢ الساعة ١١.٣٠م).

- تحفيز وتنمية روح العمل التطوعي لدى الطلاب والخريجين.
- التدريب على مهارات سوق العمل وتطوير الذات.
- نشر ثقافة ريادة الأعمال والتدريب عليها.
- تنمية مهارات ذوي الإعاقة بما يتناسب مع سوق العمل.
- تقديم خدمات استشارية وظيفية متخصصة.
- بناء القدرات الوظيفية لكوادر الجامعة المختلفة.
- إقامة ملتقيات التوظيف.

- تقوية العلاقات بين الجامعة والمجتمع.
- تقديم معلومات عن فرص العمل.
- دراسة وتقييم احتياجات أصحاب الأعمال.
- توفير فرص الاتصال بأصحاب الأعمال.
- توعية طلاب المدارس بمسيرتهم الجامعية.

يقدم مركز التطوير الوظيفي عددًا كبيرًا من البرامج التدريبية التي تؤهل الطلاب والخريجين لسوق العمل بل تمتد هذه البرامج لتشمل تطوير المهارات الوظيفية لأصحاب الأعمال والباحثين عن عمل والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية وتهدف إلى بناء قدرات العاملين من الفئات المختلفة.

كما يقدم المركز البرامج المؤهلة لريادة الأعمال وإنشاء الشركات الصغيرة وسد الفجوة بين البرامج الأكاديمية التي توفرها الجامعات والمعاهد الدراسية بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل الحالي بناء على التعاون مع أصحاب العمل في القطاعين الحكومي والخاص. (مركز التطوير الوظيفي. جامعة جنوب الوادي. متاح على الموقع:/http://www.svu.edu.eg/ar/cdc آخر موعد للزيارة السبت الموافق ٢٨- ٥- ٢٠٢٢ الساعة ١١.٣٠م).

يهتم مركز التطوير الوظيفي اهتمامًا بالغًا بتوعية الطلاب والخريجين والمجتمع المحيط بالخدمات التي يقدمها من أنشطة تدريبية وتوظيفية وفرص عمل وكل ما يتعلق بمعلومات تصقل مهارات الشباب ليصبحوا مؤهلين لسوق العمل حيث يلتقى فريق المتطوعين بالمركز بزملائهم الطلاب في الأماكن الدراسية الخاصة بهم ويعقد ندوات توعية. (مركز التطوير الوظيفي. جامعة جنوب الوادي. متاح على الموقع: /http://www.svu.edu.eg/ar/cdc آخر موعد للزيارة السبت الموافق ٢٨- ٥- ٢٠٢٢ الساعة ١١.٣٠م).

كما يعقد المركز الملتقيات التوظيفية بهدف المشاركة المعلوماتية والمهنية بين الشركات والمنظمات المحلية والإقليمية والطلاب والخريجين الباحثين عن فرص عمل ومنح تدريب حيث يقدم الملتقى فرصة فريدة تجمع بين هذه الشركات والمؤسسات وطلاب وخريجي الجامعة في مكان واحد.

ويمنح الملتقى الفرصة للمشاركين لإلقاء الضوء على المهارات التي يحتاجها سوق العمل، كما يمثل الملتقى نافذة تظهر دور الجامعة وما تقدمه من برامج تعليمية ومهنية واستشارية وبحثية تخدم المجتمع المحيط وتلبي احتياجات سوق العمل.

وتهدف الملتقيات التوظيفية إلى:

- تقليص الفجوة بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل.
- منح فرص للطلاب والخريجين للتعرف والاحتكاك بالفرص الوظيفية.
- إتاحة الفرصة للشركات والمؤسسات لمقابلة الخريجين الباحثين عن فرص عمل.
- صقل علاقة المنفعة المتبادلة بين الجامعة والمجتمع المحيط.
- إتاحة الفرصة للمشاركين لحضور ندوات تعريفية عن الفرص الوظيفية والتدريبية.
- التوعية بدور المركز للشركات وأصحاب العمل في مختلف مجالات التوظيف.
- الوصول إلى مقترحات تمويل ودعم من الشركات المساهمة لعدد من المبادرات والمشروعات الصغيرة وهو ما يتوافق مع رسالة مركز التطوير الوظيفي. (مركز التطوير الوظيفي. جامعة جنوب الوادي. متاح الموقع: http://www.svu.edu.eg/ar/cdc/ آخر موعد للزيارة السبت الموافق ٢٨- ٥- ٢٠٢٢ الساعة ١١.٣٠م).

كما أن لمركز التطوير الوظيفي عديد من الجهود في مجال ريادة الأعمال منها: (مركز التطوير الوظيفي، ٢٠١٩، جامعة جنوب الوادي):

١- تدريب عدد (٥٨٦) من طلاب وخريجي الجامعة على ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة.

٢- عقد عديد من ورش العمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال بالتعاون مع جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة لعدد (٣٠٠) طالب وخريج.

٣- عقد بروتوكول تعاون مع الصندوق الاجتماعي (جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة) لتدريب الطلاب والخريجين على ريادة الأعمال وزيارة الجهاز، والتعرف على خدماته وتفقد بعض المشروعات الصغيرة بمحافظة قنا.

٤- عقد بروتوكول تعاون مع شركة ميكروسوفت في مجال ريادة الأعمال، وعقد دورة إعداد مدربين لعدد (٢٢) من خريجي وموظفي الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

٥- اشتراك المركز في مبادرة ريادة الأعمال الخاصة بجامعة النيل والتي هدفت إلى تدريب (٤٠٠) شاب وفتاة؛ حيث تم تدريب خمسة فرق بالمركز بواقع (٢٥) متدرب بكل فرقة صعد منهم فريقان إلى التصفيات النهائية، وحصل الفريق الأول على جائزة "أفضل رائدة أعمال" بجائزة مالية قدرها خمسون ألف جنيه من إحدى شركات البترول الراعية وحصل الفريق الثاني على عشرة ألاف جنيه من مؤسسة مصر الخير في مشروع "خير بلدنا"، كما شارك المركز في مبادرة رواد النيل الخاصة بجامعة النيل الأهلية.

٦- اشتراك المركز في مسابقة "Startup Weekend" بالأقصر، وحصوله على المركز الأول في مشروع "ورد النيل وتحويله إلى علف".

٧- تطوير بعض الأفكار بالتعاون مع شركة "برمودة" بالمنطقة الصناعية بقفط وتحويل المخلفات الزراعية إلى سماد عضوي".

٨- يرعى المركز ويشرف على مسابقات ريادة الأعمال والمشروعات التي يتقدم بها طلاب المدارس الثانوية على مدى خمس سنوات، والتي تنعقد لها مسابقة العلوم والهندسة التي كانت ترعاها كل من شركة أنتل العالمية ومكتبة الاسكندرية تحت مسمى "ISEF" سنويًا.

٩- تدريب عدد (١٧٧١) طالب وخريج على مهارات البحث عن وظيفة.

١٠- تدريب عدد (٢٧٠) طالب على برامج الإبداع التكنولوجي من خلال مركز الإبداع وريادة الأعمال التابع لوزارة الاتصالات بمبادرة "Innov Egypt" .

كما قام مركز التطوير الوظيفي بالتعاون مع شركة سيرتيبورت بتطوير مهارات ريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (١٣٥ عضو هيئة تدريس من ١٧ كلية)، والتي تحقق أحد أهداف المركز في إعداد عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس، لنقل مهارات ريادة الأعمال، والمشروعات الصغيرة، والعمل الحر إلى طلاب وخريجي الجامعة لتحسين مهارات سوق العمل لديهم، مع استمرار تدريب الطلاب والخريجين من خلال أعضاء هيئة التدريس الذين تم إعدادهم. (مركز التطوير الوظيفي، ٢٠٢٢، تطوير مهارات ريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، متاح على الموقع: https://m.akhbarelyom.com/news/newdetails/3587949/1/، آخر موعد للزيارة الأحد الموافق ٢٩- ٥- ٢٠٢٢ الساعة ١٠.٣٠م).

يتضح مما سبق جهود جامعة جنوب الوادي في مجال ريادة الأعمال، والتي تمثلت في: إعداد الخطط، وصياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية، عقد البروتوكولات والاتفاقيات، إعداد البرامج التدريبية (التأهيلية والتوعوية) وتنفيذها، المشاركة في المبادرات، عقد الملتقيات والمسابقات، تنظيم المعارض، هذا بالإضافة إلى توجيه كافة أنواع الدعم من خلال بعض الكيانات المستحدثة الداعمة لريادة الأعمال بالجامعة.

ولكن على الرغم من تلك الجهود إلا أن تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية بالصورة التي تضمن تحقيق الأهداف المرجوة للتعليم الريادي، مع الحفاظ على جودة عملية التعليم والاعتماد؛ يحتاج إلى أطر مرجعية يمكن من خلالها تحديد الممارسات والإجراءات الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية؛ كما يحتاج إلى مجموعة من المتطلبات يمكن تحديدها في ضوء معايير الاعتماد، والتي يحددها البحث على النحو التالي:

ثانيًا: متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد: -

يستلزم بناء الجامعة الريادية بشكل عام مجموعة من المتطلبات التي تناولتها عديد من الدراسات والبحوث السابقة؛ فقد أشارت دراسة (Farsi, etal, 2012) إلى ضرورة توافر مجموعة من العناصر لبناء جامعة ريادية تتناسب مع الدول النامية في ضوء العوامل الاقتصادية والثقافية والسياقية المميزة لهذه البلدان منها: أن تكون الجامعة مكانًا لتدريب الموارد البشرية جنبًا إلى جنب مع البحث والتعليم، وأن تتبنى الجامعة تعزيز الخصائص الريادية لدى أفرادها، وتكون قادرة على تدريب الطلاب على ابتكار تقنيات ومنتجات جديدة، مع وجود شبكات اتصال مع الصناعة وأصحاب الأعمال.

وحددت دراسة (الجمالي؛ العربي، ٢٠١٦) بعض العناصر المهمة في بناء الجامعة الريادية منها: وضع السياسات والخطط التنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال، تفعيل أنشطة وحدات ريادة الأعمال بالجامعة والترويج لها باستمرار، رصد ميزانيات معتمدة لخطط ريادة الأعمال بالجامعة، وكذلك توفير بنية معرفية في مجال ريادة الأعمال وتقديمها لمنسوبي الجامعة من الطلاب ضمن برامج كلياتها.

كما قدمت دراسة (الخنيزان؛ الخضيري، ٢٠١٩) بعض المقترحات التي تسهم في تحقيق الريادة العالمية بالجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ منها: تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ تهيئة فرص العمل، الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين، إعداد استراتيجية وطنية لريادة الجامعات، الحرص على زيادة الوعي بمتطلبات الريادة العالمية لدى منسوبي الجامعة، ومنح الحوافز للجامعات التي تسعى لتطبيق الريادة العالمية، وزيادة البحث العلمي والدراسات في هذا المجال.

كما أجمل (الشميمري، ٢٠١٠) هذه المتطلبات في خمسة محاور رئيسة هي:

أولًا: تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على إيجاد فرص العمل؛ وهناك فارق كبير بينهما، فالجامعات التقليدية تسعى إلى البحث عن توافق مخرجاتها مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين الجامعة الريادية تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على إيجاد فرص العمل في السوق، وهذا يعني أن تتمحور المناهج وطرق التدريس حول استثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات لتمكن الجامعة من أن تسهم في التنافسية العالمية للدولة.

ثانيًا: الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين؛ تلك الشراكة التي تتيح للجامعة الاستفادة من والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي، والتي يأتي على رأسها الخريجون الذين يعدون أصولًا استثمارية ضخمة حين تحسن الجامعة التواصل معهم بمفهوم التمحور حول العميل، هذا إضافة إلى أهمية التركيز على شراكة المنشآت الصغيرة ورواد الأعمال والجمعيات غير الهادفة للربح، والتوسع في إنشاء المشروعات المشتركة، والمنشآت الصغيرة المعززة لبناء ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي.

ثالثًا: نقل التقنية والمعرفة؛ ويتم ذلك بالتواصل الوثيق مع الجامعات الشرقية والغربية المتقدمة في مجالات ريادة الأعمال، ومن وسائل نقل التقنية إقامة الواحات العلمية، ومراكز الابتكار، وبرامج الملكية الفكرية والحاضنات الافتراضية والحقيقية متنوعة الأغراض والأحجام، تلك الحاضنات التي يمتد دورها من تشجيع الأعمال الحرة الصغيرة داخل الجامعة مرورًا بتقديم الخدمات الاستشارية والتجهيزات المكتبية وحتى استضافة المشروعات ورعايتها حتى تتخرج من الجامعة.

رابعًا: التعليم القائم على الإبداع والابتكار؛ فالأساليب التقليدية للتعليم القائم على التلقين والحفظ، لم تعد تناسب التعليم الجامعي الحديث، فضلًا عن أنها عائق كبير أمام بناء الجامعة الريادية؛ فريادة الأعمال تتطلب تعليمًا قائمًا على توليد الأفكار والتأمل والابتكار وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية والتفكير المؤطر، كما أن التعليم القائم على الإبداع والابتكار يتطلب تبني النظام التعليمي متعدد التخصصات الذي يتيح للطالب فرصة التأهيل والاختيار من بين التخصصات المتنوعة؛ مما ينمي سعة الأفق ورحابة الفكر وربط الأفكار، ويوجد مناخًا متعدد الأبعاد التخصصية، ويسهم في الوصول إلى فكرة يمكن تحويلها إلى مشروع منتج.

خامسًا: القيادة الأكاديمية التي تعمل في الجامعات الريادية تتمتع في العادة بخصائص ومواصفات تختلف عن نظرائها في الجامعات التقليدية؛ فالقيادة الأكاديمية القادرة على تحقيق النجاحات المطلوبة للجامعات الريادية هي القادرة على توفير الإمكانات المادية والمعنوية لرواد الأعمال؛ فوجود الإدارة الواعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة والتحول نحو الاقتصاد المعرفي هو أحد أهم عناصر بناء الجامعة الريادية؛ فنشر ثقافة ريادة الأعمال يتطلب وقتًا طويلًا وبرامج متنوعة وتعهدًا مستمرًا، هذه القيادة يجب أن تتميز بالإيمان العميق بالفكرة والتبني الجاد لمفهوم الجامعة الريادية، ووضع الخطط الاستراتيجية لها والبرامج التنفيذية لمراحلها، ومن ذلك استحداث البرامج الداعمة لبناء رواد الأعمال في التعليم الجامعي

مثل: مراكز التميز لريادة الأعمال، والأندية والشراكات الطلابية، ومنافسات خطة العمل، وزمالة الأعمال، ومسابقات مشروعات ريادة الأعمال (الشميمري؛ المبيريك، ٢٠١٤).

وعلى ضوء مؤشرات وممارسات وعناصر وخصائص معايير الاعتماد الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية التي تم عرضها، والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وكذلك ما تم عرضه في الإطار النظري للبحث الحالي يمكن تحديد متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد وتصنيفها وفقًا لحدود البحث الحالي على النحو التالي:

أ - متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية في ضوء معايير الاعتماد وتتضمن توافر:

١- رسالة تعكس اهتمام الجامعة بتعزيز السمات والمهارات الريادية لدى خريجيها.

٢- رسالة تعكس اهتمام الجامعة بإعداد خريجيها لممارسات مهنية منافسة.

٣- رسالة تعكس اهتمام الجامعة بالبحوث التطبيقية ونقل التكنولوجيا.

٤- رسالة تعكس اهتمام الجامعة بالمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

٥- آليات معتمدة للمراجعة والتحديث الدوري للرسالة وفقًا لمتغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

٦- أهداف استراتيجية تعكس مدى وعي الجامعة بتوجهات ريادة الأعمال وقابلية التوظيف.

٧- توافق أهداف الخطة الاستراتيجية للجامعة مع أهداف التنمية المستدامة.

ب - متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالقيادة في ضوء معايير الاعتماد وتتضمن توافر:

١- معايير معتمدة ومعلنة لاختيار القيادات الأكاديمية على أن تكون خصائص وسمات الشخص الريادي من ضمنها.

٢- مسؤول نظام الإرشاد والتوجيه المهني.

٣- مسؤول تنمية قدرات الموارد البشرية.

٤- مسؤول لريادة الأعمال.

٥- مركز لريادة الأعمال والابتكار.

٦- مركز لخدمات التوجيه والإرشاد المهني والتطوير الوظيفي.

٧-وحدة بكل كلية لتنمية المهارات الريادية وتقييمها.

٨-ترويج مستمر لأنشطة مراكز ووحدات ريادة الأعمال.

٩-صندوق لتمويل الأفكار والمشروعات الريادية.

١٠- مكاتب خاصة بدراسات الجدوى تعين على وضع تصور للمشروعات الريادية.

ج - متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية في ضوء معايير الاعتماد وتتضمن:

١- تنوع برامج الجامعة التعليمية، وتوافقها مع متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

٢- تقييم دوري للبرامج التعليمية وفقًا لمتغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

٣- توافر قاعدة بيانات عن احتياجات سوق العمل وما يتطلبه من مهارات ريادية جديدة.

٤- تبني المعايير القومية القياسية (NARS) الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، والتي تمثل الحد الأدنى من المهارات التي يحتاجها سوق العمل وتتطلبها ريادة الأعمال.

٥- تبني معايير أكاديمية قياسية (ARS) في ضوء الجدارات المتغيرة، التي يحتاجها سوق العمل وتتطلبها ريادة الأعمال.

٦- استحداث برامج تعليمية جديدة لتلبية متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

٧- تطوير برامج تعليمية قائمة لتلبية متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

٨- إلغاء/ تجميد برامج تعليمية قائمة لا تلبي متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

٩- استحداث البرامج الداعمة لبناء رواد الأعمال.

١٠- آليات معتمدة للتأكد من توافق مواصفات الخريج مع متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

١١- مراجعة دورية لمواصفات الخريج والاستفادة من النتائج في تحديث هذه المواصفات وفقًا لمتغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

١٢- تضمين المقررات الدراسية مجالات متنوعة للتعلم الذاتي.

١٣- توافق برامج التدريب الميداني مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل.

١٤- توافر مقررات مهارية لتنمية القدرات الابتكارية للطلاب.

د - متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد وتتضمن توافر:

١- أساليب فعالة لتحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال.

٢- تقديم البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بتطبيق طرق التدريس والتعلم الداعمة لريادة الأعمال، واكتساب مهارات التوظف لدى الطلاب؛ كطرق التدريس والتعلم الذاتي، وطرق التدريس القائم على الإبداع والابتكار.

٣- تقديم البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بتطبيق طرق التقييم الداعمة لريادة الأعمال، واكتساب مهارات التوظف لدى الطلاب.

٤- آليات فعالة لقياس مردود آثر التدريب على أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال.

٥- معايير واضحة ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال.

٦- التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال.

٧- الاستفادة من نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال (الإجراءات التصحيحية).

٨- دعم المتميزين من أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال.

٩- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للدخول في شراكات مع مؤسسات المجتمع في مجال ريادة الأعمال.

هـ - متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالطلاب والخريجين في ضوء معايير الاعتماد وتتضمن توافر:

١- دليل معتمد لريادة الأعمال وإتاحته لجميع الطلاب.

٢- نظام مفعل لريادة الأعمال في البرامج التعليمية، ويتم تقييم فعاليته بشكل دوري، وتطويره في ضوء نتائج التقييم.

٣- أساليب فعالة لتحديد احتياجات الطلاب في مجال ريادة الأعمال.

٤- تقديم البرامج التدريبية للطلاب فيما يتعلق بريادة الأعمال.

٥- آليات فعالة لقياس مردود أثر التدريب على الطلاب.

٦- برامج وخدمات التوجيه المهني للطلاب بما يدعم ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي.

٧- آليات معتمدة لاكتشاف الطلاب المتميزين في مجال ريادة الأعمال.

٨- وسائل دعم تقدم للمتميزين من الطلاب في مجال ريادة الأعمال.
٩- آليات معتمدة وفعالة لتحفيز الطلاب على التعلم الذاتي.
١٠- خدمات التوجيه المهني للطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة بما يدعم ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي.
١١- إعداد قواعد بيانات خاصة بالخريجين تحدث بصفة دورية.
١٢- التواصل مع الخريجين في أماكن عملهم للتعرف على مستوى أدائهم في سوق العمل.
١٣- برامج متنوعة لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي وبرامج التعليم المستمر للخريجين.
١٤- تحديد نوعية الاحتياجات المتجددة والمتغيرة للخريجين التي يفرضها سوق العمل والاستفادة المستقبلية منها في تطوير برامجها.

و - متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالبحث العلمي وتطبيقاته في ضوء معايير الاعتماد وتتضمن توافر:

١- ارتباط خطة الجامعة للبحث العلمي بمتغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.
٢- الخطة البحثية للجامعة معتمدة ومعلنة لمنظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل.
٣- وحدات أو إدارات مستحدثة لدعم البحث العلمي وتسويق البحوث (حاضنات المشروعات).
٤- خطة تدريبية معتمدة ومفعلة لتنمية قدرات الباحثين في مجال ريادة الأعمال.
٥- أساليب داعمة للأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية في مجال ريادة الأعمال خاصة المشتركة مع الجهات الخارجية.

ز - متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمشاركة المجتمعية في ضوء معايير الاعتماد وتتضمن توافر:

١- مشاركة فعلية لمنظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تحديث رؤية الجامعة ورسالتها وإعداد خطتها الاستراتيجية.
٢- مشاركة فعلية لمنظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تحديد مواصفات خريجي البرامج التعليمية.
٣- مشاركة فعلية لمنظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تصميم البرامج التعليمية.
٤- مشاركة فعلية لمنظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تقييم البرامج التعليمية.

٥- مشاركة فعلية لمنظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تطوير البرامج التعليمية من حيث المحتوى وبناء نواتج التعلم.

٦-مشاركة فعلية لمنظمات سوق العمل في إعداد الخطة البحثية.

٧-مشاركة فعلية لمنظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في دعم ريادة الأعمال لدى الطلاب.

٨- استقصاء الجامعة لآراء منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل عن مستوى خريجيها ومهاراتهم، مع تحليل وتقييم هذه الآراء والاستفادة من نتائجها.

٩- التعاون مع جامعات الدول المتقدمة في مجال ريادة الأعمال.

١٠- شراكات بحثية فاعلة مع مؤسسات وهيئات دولية في مجال ريادة الأعمال.

١١- مشاركة جهات التوظيف الملائمة في تنفيذ برامج التدريب الميداني لضمان تحقيق التوجيه المهني والريادي للطلاب.

وعلى ضوء هذه المتطلبات؛ فقد استهدف البحث الحالي في إطاره الميداني التالي إلقاء الضوء على واقع استيفاء هذه المتطلبات بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

الإطار الميداني للبحث

أولًا: أهداف الإطار الميداني للبحث

هدف الإطار الميداني للبحث الحالي إلى:

١- إلقاء الضوء على واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٢- إلقاء الضوء على واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالقيادة في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٣- إلقاء الضوء على واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٤- إلقاء الضوء على واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٥- إلقاء الضوء على واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالطلاب والخريجين في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
٦- إلقاء الضوء على واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالبحث العلمي وتطبيقاته في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
٧- إلقاء الضوء على واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمشاركة المجتمعية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
٨- التعرف على ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد تعزي لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، الخبرة في مجال الجودة، حصول الكلية على الاعتماد، الرتبة الأكاديمية).

ثانيًا: إجراءات الإطار الميداني للبحث

لتحقيق أهداف الإطار الميداني للبحث الحالي تمت الإجراءات التالية:
- تحديد عينة البحث.
- إعداد أداة البحث.
- عرض أداة البحث على السادة المحكمين.
- الحصول على الاستجابات إلكترونيًا بغية المعالجة الإحصائية.
- تحليل النتائج باستخدام برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية **Statistical Package For The Social Sciences (SPSS)** الإصدار (25)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل كما يلي:

١ - مجتمع وعينة البحث

تكمن مبررات اختيار جامعة جنوب الوادي كمجتمع للبحث في أنها تتبنى خطى متسارعة للحصول على الاعتماد في أغلب كلياتها ومعاهدها، وللحصول على معلومات دقيقة من خلال مجال عمل الباحثين في الجامعة، وفي مجال الجودة تحديدًا؛ فأحد الباحثين هو نائب لمركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل بالجامعة، والآخر هو مسئول لجنة المراجعة والمتابعة على مستوى الجامعة بمركز ضمان الجودة وأحد أعضاء مجلس الإدارة التنفيذي للمركز، وتم اختيار الكليات عينة البحث لتجمع ما بين الكليات العملية والإنسانية، وكذلك الجمع بين الكليات

المعتمدة، والتي تقدمت للاعتماد وفي المراحل النهائية للتأهيل، والكليات التي لم تتقدم بعد للحصول على الاعتماد، كما تكمن مبررات اختيار مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بحكم مشاركتهم في أعمال الجودة واستيفاء المؤشرات والممارسات الخاصة بمعايير الاعتماد بما فيها مؤشرات وممارسات التحول نحو الجامعة الريادية داخل كليات الجامعة ومعاهدها؛ ومن ثم هم الأجدر في تقييم واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد.

وقد تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة وفقًا لبيانات الإدارة العامة للموارد البشرية بالجامعة ٢٠٢٢/٢٠٢١م (ملحق٢) والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١)

توزيع مجتمع البحث بجامعة جنوب الوادي للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١

الكلية			أعضاء هيئة التدريس				أعضاء الهيئة المعاونة			المجموع الكلي
			أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	مجموع	مدرس مساعد	معيد	مجموع	
معتمدة	عملية	الطب	١٥	٤٦	٨٤	١٤٥	١٧٥	٥٨	٢٣٣	٣٧٨
		الزراعة	١٢	١١	١٥	٣٨	١٦	٢٢	٣٨	٧٦
تقدمت للاعتماد		العلوم	٢٥	٤٨	٧٩	١٥٢	٦١	٧١	١٣٢	٢٨٤
		التمريض	١	٤	١٤	١٩	١١	٢٢	٣٣	٥٢

الكلية			أعضاء هيئة التدريس				أعضاء الهيئة المعاونة			المجموع الكلي
			أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	مجموع	مدرس مساعد	معيد	مجموع	
لم تتقدم للاعتماد		الهندسة	٤	١٣	٢١	٣٨	٢٧	١٥	٤٢	٨٠
المجموع			٥٧	١٢٢	٢١٣	٣٩٢	٢٩٠	١٨٨	٤٧٨	٨٧٠
لم تتقدم للاعتماد	إنسانية	التربية بقنا	١٦	١٣	٣٢	٦١	١٠	٢٨	٣٨	٩٩
تقدمت للاعتماد		التربية النوعية	١٤	٢٠	٢٩	٦٣	٣٤	٢٩	٦٣	١٢٦
لم تتقدم للاعتماد		التجارة	٤	٣	٢٢	٢٩	١٠	٢٥	٣٥	٦٤
معتمدة		الآداب	١٣	٢٩	٩١	١٣٣	٣٠	٣٧	٦٧	٢٠٠
المجموع			٤٧	٦٥	١٧٤	٢٨٦	٨٤	١١٩	٢٠٣	٤٨٩
المجموع الكلي لعينة البحث			١٠٤	١٨٧	٣٨٧	٦٧٨	٣٧٤	٣٠٧	٦٨١	١٣٥٩
النسبة من المجموع الكلي للمجتمع			%٥,٨١	%١٠,٤٤	%٢١,٦١	%٣٧,٨٦	%٢٠,٨٨	%١٧,١٤	%٣٨,٠٢	%٧٥,٨٨

يلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

- شملت الكليات عينة البحث عدد (٩) كليات، (٤) كليات إنسانية هي: التربية بقنا، التربية النوعية، الآداب، التجارة، منها كلية الآداب حاصلة على الاعتماد البرامجي (برنامج علم النفس)، وكلية التربية النوعية تقدمت بالفعل للحصول على الاعتماد، وتعد في المراحل النهائية للتأهيل، أما كليتي التربية بقنا، والتجارة فلم تتقدما للاعتماد بعد، كما شملت العينة عدد (٥) كليات عملية هي: الطب، التمريض، الزراعة، العلوم، الهندسة، منها كلية الطب وكلية الزراعة حصلتا على الاعتماد المؤسسي، والعلوم والتمريض تقدمتا للاعتماد، بينما لم تتقدم كلية الهندسة بعد للحصول على الاعتماد.

- بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بمجتمع البحث (١٣٥٩) بنسبة بلغت (٧٥,٨٨%) من إجمالي العدد الكلي لمجتمع البحث (١٧٩١)، منهم: عدد (٦٧٨) عضو هيئة تدريس (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) بنسبة ٣٧.٨٦%، وعدد (٦٨١) هيئة معاونة (معيد، مدرس مساعد) بنسبة ٣٨.٠٢%.

- بلغ عدد أفراد عينة التطبيق (٣٠٠) من إجمالي (١٣٥٩) عضوًا يمثلون العينة بنسبة (٢٢,٠٨%) وتم حساب حجمها من خلال استخدام معادلة ريتشارد جيجر:

$$n = \frac{\frac{(z_)^2 \times (0.05)^2}{d}}{1 + \frac{1_[(z_)^2 \times (0.05)^2 - 1]}{N\ d}}$$

(n) حجم عينة الدراسة

(N) حجم مجتمع الدراسة

(Z) الدرجة المعيارية المقابلة لمستوي الدلالة ٩٥,

(d) نسبة الخطأ وهي عند ٥..

(1) رقم ثابت في المعادلة

(0.05) رقم ثابت في المعادلة

$$n = (1.96/0.05)^2 (0.05)^2 \div 1 + 1/1359 ((1.96/0.05)^2 ((0.05- 1)) = 300$$

والجدول التالي يوضح وصف لعينة التطبيق وفقًا للبيانات الأولية:

جدول (٢)

توزيع عينة البحث بجامعة جنوب الوادي للعام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢ وفقًا للبيانات الأولية

م	المتغيرات			عينة البحث		
				العدد	النسبة من حجم العينة (٣٠٠)	النسبة من حجم المجتمع الكلي (١٣٥٩)
١	الكلية وطبيعتها	عملية	الطب	16	٤٨%	١٠.٦%
			الزراعة	40		
			العلوم	42		
			التمريض	31		
			الهندسة	15		
		مجموع		144		
		إنسانية	التربية بقنا	52	٥٢%	١١.٤٨%
			التربية النوعية	22		
			التجارة	33		
			الآداب	49		
		مجموع		156		
	المجموع			٣٠٠	١٠٠%	٢٢,٠٨%

م	المتغيرات		عينة البحث		
			العدد	النسبة من حجم العينة (٣٠٠)	النسبة من حجم المجتمع الكلي (١٣٥٩)
٢	الرتبة الأكاديمية	معيد	71	%٢٣.٧	%٥.٢٢
		مدرس مساعد	41	%١٣.٧	%٣.٠٢
		مدرس	113	%٣٧.٧	%٨.٣١
		أستاذ مساعد	40	%١٣.٣	%٢.٩٤
		أستاذ	35	%١١.٧	%٢.٥٨
	المجموع		٣٠٠	%١٠٠	%٢٢,٠٨
٣	الخبرة في مجال الجودة	لدي خبرة	258	%٨٦	%١٨.٩٩
		ليس لدي خبرة	42	%١٤	%٣.٠٩
	المجموع		٣٠٠	%١٠٠	%٢٢,٠٨
٤	الاعتماد	الكلية معتمدة	105	%٣٥	%٧.٧٣
		الكلية تقدمت للاعتماد	97	%٣٢.٣	%٧.١٤
		الكلية لم تتقدم للاعتماد	98	%٣٢.٧	%٧.٢١
	المجموع		٣٠٠	%١٠٠	%٢٢,٠٨

يلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

- شملت عينة البحث (٣٠٠) عضو هيئة تدريس، بنسبة (٢٢,٠٨%) من المجتمع الأصلي للبحث، وهي تمثل نسبة كبيرة توفر الثقة في عينة البحث، وتعطي نتائج يمكن تعميمها.

– طبيعة الكلية لأفراد العينة كانت أكبر في الكليات النظرية (الإنسانية) عنها في الكليات العملية، حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية (١٥٦) بنسبة (٥٢%) من إجمالي حجم عينة التطبيق، ونسبة (١١,٤٨%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، أما في الكليات العملية فقد بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية (١٤٤) بنسبة (٤٨%) من إجمالي حجم عينة التطبيق، ونسبة (١٠,٦%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

– الرتبة الأكاديمية لأفراد العينة جاءت متنوعة، وتتراوح ما بين عدد (٣٥) لفئة أستاذ بنسبة (١١,٧%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٢,٥٨%) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث، وعدد (١١٣) لفئة المدرسين بنسبة (٣٧,٧%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٨,٣١%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

– متغير الخبرة في مجال الجودة مثله عدد (٢٥٨) بنسبة (٨٦%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (١٨,٩٩%) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث، بينما متغير عدم الخبرة في مجال الجودة مثله عدد (٤٢) من أفراد العينة بنسبة (١٤%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٣,٠٩%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

– متغير حصول الكلية على الاعتماد مثله عدد (١٠٥) بنسبة (٣٥%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٧,٧٣%) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث، بينما متغير تقدم الكلية للحصول على الاعتماد مثله عدد (٩٧) من أفراد العينة بنسبة (٣٢,٣%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٧,١٤%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، كما أن متغير عدم تقدم الكلية للحصول على الاعتماد مثله عدد (٩٨) من أفراد العينة بنسبة (٣٢,٧%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٧,٢١%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، حيث بلغ عدد الكليات المعتمدة (٣) كليات، من إجمالي الـــ (٩) كليات عينة التطبيق.

٢ – أداة البحث (الاستبانة):

تم إعداد أداة البحث (الاستبانة) في ضوء التالي:

– الإطار النظري للبحث والمتعلق بالجامعة الريادية.

– تحليل المؤشرات والممارسات والخصائص والعناصر الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية، والمتضمنة في: دليل التقويم والاعتماد للبرنامج التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والأزهر (الإصدار الأول يناير ٢٠٠٩)، دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)، معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧) والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

- الدراسات والبحوث السابقة في مجال الجامعة الريادية، معايير الاعتماد.

وتم تقنين الاستبانة للتأكد من صدقها وثباتها؛ وذلك على النحو التالي:

أ - صدق أداة البحث:

يعد الصدق الخاصية الأولى التي يجب أن تتوفر في وسيلة القياس، بل إن الصدق يعد من أفضل الأساليب التي تستخدم لتقييم فاعلية الأدوات المستخدمة، وصدق الاستبانة يعني: "مقدرتها على قياس ما وضعت لأجله" (دالين، ١٩٩٤، ٤١٠)؛ أي تقيس الاستبانة فعلًا الوظيفة التي يفترض أن تقيسها.

ومن ثم تعد الاستبانة صادقة إذا استطاعت قياس الظاهرة التي وضعت من أجلها، ويدل صدق الاستبانة على مدى تحقيقها للهدف الذي وضعت من أجله والسمة المراد قياسها، وعندما تحقق الأداة ما تنبأ به الإطار النظري، وتكون النتائج التي يتم الحصول عليها من أداة الدراسة منسجمة مع توقعات الإطار النظري، فتصبح الأداة صادقة البناء (عطوان؛ مطر، ٢٠١٨، ١١٠)، وتم التأكد من صدق الاستبانة بالطرق التالية:

(١) - صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

تعتمد طريقة صدق المحتوى بوجه عام على تقديرات المحكمين، ويعد من أهم أنواع الصدق في الاختبارات بوجه عام للكشف عن مدى الاتفاق في تقديراتهم (أبو ناهية، ١٩٩٤، ٣٤٠).

وفي البحث الحالي تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية التي تضمنت (٧٣) عبارة، ثم عرضها على بعض أساتذة كليات التربية تخصص أصول التربية، وبعض الخبراء في مجال الجودة والاعتماد*، لتحكيم العبارات والتأكد من سلامتها ودقتها وكذلك إعادة صياغتها إذا كانت الصياغة غير ملائمة، ثم أعيد تصميم الاستبانة بعد الإفادة من آراء المحكمين سواء بالحذف أو إعادة الصياغة أو الإضافة، حتى أخذت صورتها النهائية مع الأخذ في الاعتبار أن درجة الاتفاق بين هؤلاء المحكمين ألا تقل عن ٨٠% على كل بند من بنود الاستبانة.

* ملحق (١) .

وبعد التأكد من الصورة النهائية للاستبانة من خلال صدقها أصبحت الاستبانة تتكون من (٧٥) عبارة، تضمنت سبعة محاور هي:

المحور الأول: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية في ضوء معايير الاعتماد، وهذا المحور اشتمل على (٧) عبارات.

المحور الثاني: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالقيادة في ضوء معايير الاعتماد، وهذا المحور اشتمل على (١٠) عبارات.

المحور الثالث: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية في ضوء معايير الاعتماد، وهذا المحور اشتمل على (١٣) عبارة.

المحور الرابع: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد، وهذا المحور اشتمل على (١٠) عبارات.

المحور الخامس: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالطلاب والخريجين في ضوء معايير الاعتماد، وهذا المحور اشتمل على (١٧) عبارة.

المحور السادس: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالبحث العلمي وتطبيقاته في ضوء معايير الاعتماد، وهذا المحور اشتمل على (٧) عبارات.

المحور السابع: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمشاركة المجتمعية في ضوء معايير الاعتماد، وهذا المحور اشتمل على (١١) عبارة.

(٢) - صدق المحتوى (الصدق المنطقي):

وهو قياس لمدى تمثيل الاستبانة لنواحي الجوانب المقاسة، حيث تم صياغة عبارات محاور الاستبانة بناءً على الإطار النظري للبحث، ومحاولة أن تغطي العبارات جميع متطلبات التحول نحو الجامعة الريادية الخاصة بكل من: رسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية، القيادة، المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب والخريجين، البحث العلمي وتطبيقاته، المشاركة المجتمعية؛ وذلك في ضوء معايير الاعتماد التي تضمنتها حدود البحث، كما روعي في صياغة العبارات أن تكون سهلة وواضحة ومفهومة ولا تحتمل التأويل وأن تكون قابلة للقياس.

(٣) - صدق الاتساق الداخلي للاستبانة: Internal Consistency

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور المنتمية إليه العبارة، وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل محور فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٣)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين المحاور والعبارات

م	المحور	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	الأول	١	٠.٧٠٧ **	٤	٠.٦٢٠ **	٧	٠.٦٦٢ **
		٢	٠.٨٣٧ **	٥	٠.٤٥٣ **		
		٣	٠.٦٤٥ **	٦	٠.٦٩٥ **		

م	المحور	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
٢	الثاني	١	٠.٦٠٢ **	٥	٠.٦٠١ **	٩	٠.٧٩٦ **
		٢	٠.٧١٧ **	٦	٠.٢١٨ **	١٠	٠.٨١٨ **
		٣	٠.٦٨٦ **	٧	٠.٧٣٨ **		
		٤	٠.٨١٧ **	٨	٠.٥٨٢ **		
٣	الثالث	١	٠.٦٧٠ **	٦	٠.٨٠٥ **	١١	٠.٧١١ **
		٢	٠.٨٠٣ **	٧	٠.٧٣٧ **	١٢	٠.٦٨٦ **
		٣	٠.٧٢٢ **	٨	٠.٥٧١ **	١٣	٠.٥٦٢ **
		٤	٠.٤١٨ **	٩	٠.٧٧٤ **		
		٥	٠.٦١٧ **	١٠	٠.٦٨٧ **		
٤	الرابع	١	*0.723* **	٥	*0.882* **	٩	*0.698* **
		٢	*0.706* **	٦	*0.896* **	١٠	*0.574* **
		٣	*0.649* **	٧	*0.917* **		
		٤	*0.786* **	٨	*0.867* **		

م	المحور	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
٥	الخامس	١	٠.٦٨٢ **	٧	٠.٥٨٢ **	١٣	٠.٧٠٣ **
		٢	٠.٦٤٦ **	٨	٠.٨٥١ **	١٤	٠.٦٩٣ **
		٣	٠.٦٧٧ **	٩	٠.٧٦٨ **	١٥	٠.٨٢٩ **
		٤	٠.٧٩٥ **	١٠	٠.٦٩٦ **	١٦	٠.٧٧٧ **
		٥	٠.٧٩٨ **	١١	٠.٦٠٤ **	١٧	٠.٨٣٣ **
		٦	٠.٧٦٥ **	١٢	٠.٥٩٦ **		
٦	السادس	١	٠.٧٣٩ **	٤	٠.٨٤٩ **	٧	٠.٨٣٢ **
		٢	٠.٨٤٨ **	٥	٠.٧٨٢ **		
		٣	٠.٦٩١ **	٦	٠.٧٤٦ **		

م	المحور	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
٧	السابع	١	٠.٥٤٠ **	٥	٠.٨٥٤ **	٩	٠.٦٦١ **
		٢	٠.٥٨٤ **	٦	٠.٧٢٦ **	١٠	٠.٧٧٣ **
		٣	٠.٨٨١ **	٧	٠.٧٧٥ **	١١	٠.٥٤٦ **
		٤	٠.٧٨٨ **	٨	٠.٧٧٩ **		

(**) توجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه العبارة أغلبها معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل محور فيما بينها، وتماسكها.

(٤) - صدق المحك:

كذلك تم التأكد من صدق تجانس وتماسك المحاور مع بعضها البعض بحساب معامل الارتباط بين درجات المحاور، والدرجة الكلية للاستبانة فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٤)
قيم معامل الارتباط بين درجات المحاور والدرجة الكلية للاستبانة

م	المحور	قيم معامل الارتباط
١	الأول	٠.٥٩٤**
٢	الثاني	٠.٨٢٠**
٣	الثالث	٠.٩٤٨**
٤	الرابع	٠.٩٠٧**
٥	الخامس	٠.٩٣٠**
٦	السادس	٠.٨١٥**
٧	السابع	٠.٧٥٩**

(**) توجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات المحاور المختلفة للاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة جميعها معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ولها دلالة إحصائية مرتفعة عند مستوى (٠.٠١) حيث تراوحت ما بين (٠.٥٩٤-٠.٩٤٨) وهو ما يؤكد اتساق وتجانس المحاور المختلفة للاستبانة فيما بينها، وتماسكها مع بعضها البعض.

ب - ثبات أداة البحث:

يقصد بثبات الاستبانة أنها "تعطي نفس النتائج إذا طبقت عدة مرات تحت ظروف متماثلة" (جابر؛ كاظم، ١٩٩٦، ٢٧٦-٢٧٧).

وقد تم التحقق من ثبات درجات الاستبانة والمحاور الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٥)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها المختلفة

المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع
0.781	0.853	0.894	0.924
المحور الخامس	المحور السادس	المحور السابع	الاستبانة ككل
0.943	0.887	0.9	0.924

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ثبات محاور الاستبانة لها قيمة مرتفعة حيث تراوحت ما بين (٠.٧٨١-٠.٩٤٣)، مما يشير إلى قوة ثبات محاور الاستبانة، وأيضًا ثبات الاستبانة ككل، ومن ثم صلاحيتها للتطبيق.

كما يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي.

٣ - إجراءات تطبيق الاستبانة:

بعد أن أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية، تم اتباع الإجراءات التالية في عملية التطبيق:

- الحصول على خطاب تسهيل مهمة الباحثين من كلية التربية بقنا جامعة جنوب الوادي (ملحق ٣).
- تم تصميم الاستبانة إلكترونيًا ومشاركتها مع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض كليات جامعة جنوب الوادي على الرابط:

https://forms.gle/xcyzeNWz6Wx4Yvkq5

وتضمنت المشاركة أربع كليات نظرية هي: التربية بقنا، الآداب، التربية النوعية، التجارة، وخمس كليات عملية وهي: الطب، العلوم، الزراعة، التمريض، الهندسة؛ وذلك من خلال التواصل المباشر مع إدارة كل كلية ممثلة في السادة العمداء، ووكلاء الكليات للدراسات العليا والبحوث.

- تم توضيح أهداف الاستبانة، وبيان أهميتها، كما تم توضيح طريقة الاستجابة من خلال التعليمات المتضمنة في الاستبانة والطلب من أفراد العينة الإجابة عن عباراتها بصدق وموضوعية.

- تم التطبيق بالكليات عينة الدراسة قبل انتهاء الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢م، حيث تم مشاركة رابط الاستبانة واستقبال الاستجابات.

ثالثًا: الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة

استخدم البحث الحالي في المعالجة الإحصائية عدة أساليب إحصائية تتناسب مع طبيعة البحث وهي:

١ - الإحصاء الوصفي Descriptive Statistics استخدم البحث الاختبارات التالية:

- اختبارات مقاييس النزعة المركزية لإيجاد التكرارات والمتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث.

- اختبار مقاييس التشتت لإيجاد الانحرافات لاستجابات عينة البحث.

٢ - الإحصاء الاستدلالي Statistical Inference استخدم البحث الاختبارات التالية:

- اختبار معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation) لإيجاد معامل صدق المحك للاستبانة.

- اختبار معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد معامل صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

- اختبار معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لإيجاد معامل الثبات.

- اختبار T-Test في حالة عينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة، تم استخدامه للفروق التي تعزي لمتغير طبيعة الكلية، ومتغير الخبرة في مجال الجودة.

- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance- ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات، تم استخدامه للفروق التي تعزى لمتغير حصول الكلية على الاعتماد، والرتبة الأكاديمية.

- طريقة (Scheffe) لمعرفة عائدية الفروق التي تعزي لمتغير حصول الكلية على الاعتماد، والرتبة الأكاديمية.

٣ - تفريغ بيانات اداة البحث (الاستبانة)

لقد تمت الاستجابة لعبارات الاستبانة من خلال الاختيار من ثلاثة خيارات تعبر عن درجة استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد، وهي (مستوف، مستوف جزئي، غير مستوف)، لتقابل الدرجات (٣، ٢، ١) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أية عبارة أو أي محور تعبر عن درجة عالية من الاستيفاء، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التي يوضحها الجدول التالي في تحديد درجة الاستيفاء بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للمحاور:

جدول (٦)

محكات تحديد درجة استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد

المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للمحور	درجة الاستيفاء
أقل من ١.٦٧	ضعيفة
من ١.٦٧ لأقل من ٢.٣٤	متوسطة
من ٢.٣٤ فأكثر	كبيرة

٤ - جمع البيانات:

اتبع البحث الإجراءات التالية:

- الحصول على جميع البيانات المتعلقة بالاستبانة إلكترونيًا في صورة ملف Excel

- تحليل البيانات إحصائيًا بما يناسب تساؤلات البحث من الإجراءات الإحصائية باستخدام برنامج Excel، وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS,25).

رابعًا: نتائج الإطار الميداني للبحث وتفسيرها

يمكن تناول نتائج الإطار الميداني للبحث وتفسيرها وفقًا لتساؤلات البحث التالية:

١ - نتائج الإجابة عن التساؤل الرابع للبحث:

نص التساؤل الرابع للبحث الحالي على "ما واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد؟".

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث عن كل عبارة من عبارات محاور الاستبانة، وذلك لتحديد واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد لكل عبارة من تلك العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

نتائج المحور الأول: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية في ضوء معايير الاعتماد، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (٧)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية في ضوء معايير الاعتماد.

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
١	رسالة الجامعة تعكس اهتمامها بتعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى خريجيها.	69	178	53	2.05	٠.637	متوسطة	7

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
٢	رسالة الجامعة تعكس اهتمامها بإعداد خريجيها لممارسات مهنية منافسة.	144	139	17	2.42	٠.599	كبيرة	4
٣	رسالة الجامعة تعكس اهتمامها بالبحوث التطبيقية ونقل التكنولوجيا.	194	80	26	2.56	٠.649	كبيرة	2
٤	رسالة الجامعة تعكس اهتمامها بالمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.	189	109	2	2.62	٠.499	كبيرة	1
٥	تعتمد الجامعة آليات فعالة للمراجعة والتحديث الدوري للرسالة وفقًا لمتغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.	86	170	44	2.14	٠.644	متوسطة	5
٦	الأهداف الاستراتيجية للجامعة تعكس مدى وعيها بتوجهات ريادة الأعمال وقابلية التوظيف.	78	184	38	2.13	٠.608	متوسطة	6

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
٧	تتوافق أهداف الخطة الاستراتيجية للجامعة مع أهداف التنمية المستدامة.	184	96	20	2.55	٠.618	كبيرة	3
الدرجة الكلية للمحور					2.35	0.40	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن درجة استيفاء عبارات المحور الأول المتعلق بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (كبيرة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢.٦٢– ٢.٠٥)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

– تحققت العبارات (٤، ٣، ٧، ٢) بدرجة استيفاء (كبيرة)، والعبارات (٥، ٦، ١) تحققت بدرجة استيفاء (متوسطة).

– جاءت العبارات (٤)، (٣)، (٧)، (٢) في المراتب الأولى والثانية والثالثة والرابعة، بمتوسطات حسابية (٢.٦٢)، (٢.٥٦)، (٢.٥٥)، (٢.٤٢) على الترتيب، وبدرجات استيفاء كبيرة، وهو ما يفسر حرص جامعة جنوب الوادي على صياغة رسالتها بصورة تعكس اهتمامها بالمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وبصورة تعكس اهتمامها بالبحوث التطبيقية ونقل التكنولوجيا، كذلك حرصها على صياغة أهداف لخطتها الاستراتيجية تتوافق مع أهداف التنمية المستدامة، هذا بالإضافة إلى صياغة رسالتها بصورة تعكس اهتمامها بإعداد خريجيها لممارسات مهنية منافسة.

– جاءت العبارات (٥، ٦، ١) في الترتيب: الخامس، السادس، السابع، بمتوسطات حسابية: (٢.١٤)، (٢.١٣)، (٢.٠٥) على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى اعتماد آليات فعالة للمراجعة والتحديث الدوري للرسالة وفقًا لمتغيرات

سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال، صياغة أهدافها الاستراتيجية بصورة تعكس مدى وعيها بتوجهات ريادة الأعمال وقابلية التوظيف، صياغة رسالتها بصورة تعكس اهتمامها بتعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى خريجيها.

نتائج المحور الثاني: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالقيادة في ضوء معايير الاعتماد ويوضحه الجدول التالي:

جدول (٨)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالقيادة في ضوء معايير الاعتماد

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
١	سمات الشخص الريادي من ضمن المعايير المعتمدة والمعلنة لاختيار القيادات الجامعية.	76	165	59	2.06	0.67	متوسطة	4
٢	يتوفر بالجامعة مسؤول نظام الإرشاد والتوجيه المهني.	40	116	144	1.65	0.70	ضعيفة	7
٣	يتوفر بالجامعة مسؤول تنمية قدرات الموارد البشرية.	108	82	110	1.99	0.85	متوسطة	5

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
٤	يتوفر بالجامعة مسؤول لريادة الأعمال.	86	82	132	1.85	0.84	متوسطة	6
٥	يوجد بالجامعة مركز مفعل لريادة الأعمال والابتكار.	74	182	44	2.10	0.62	متوسطة	2
٦	يوجد بالجامعة مركز مفعل لخدمات التوجيه والإرشاد المهني والتطوير الوظيفي.	186	90	24	2.54	0.64	كبيرة	1
٧	توجد وحدة مفعلة بكل كلية لتنمية المهارات الريادية وتقييمها.	17	64	219	1.33	0.58	ضعيفة	10
٨	تروج الجامعة باستمرار لأنشطة مركز ووحدات ريادة الأعمال.	53	214	33	2.07	0.53	متوسطة	3
٩	يوجد بالجامعة صندوق لتمويل الأفكار والمشروعات الريادية.	29	123	148	1.60	0.66	ضعيفة	8

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
١٠	توجد بالجامعة مكاتب مفعلة لدراسات الجدوى تعين على وضع تصور للمشروعات الريادية.	14	95	191	1.41	0.58	ضعيفة	9
الدرجة الكلية للمحور					1.86	0.44	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن درجة استيفاء عبارات المحور الثاني المتعلق بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالقيادة في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢.٥٤– ١.٣٣)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

– تحققت العبارة (٦) بدرجة استيفاء (كبيرة)، والعبارات (٥، ٨، ١، ٣، ٤) تحققت بدرجة استيفاء (متوسطة)، كما تحققت العبارات (٢، ٩، ١٠، ٧) بدرجة استيفاء ضعيفة.

– جاءت العبارة (٦) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٢.٥٤)، وبدرجة استيفاء كبيرة، ونصها: "يوجد بالجامعة مركز مفعل لخدمات التوجيه والإرشاد المهني والتطوير الوظيفي"، وهو ما يفسر حرص جامعة جنوب الوادي على محاولة التحول نحو الجامعة الريادية وذلك عن طريق استحداثها لمركز التطوير الوظيفي بالجامعة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى خريجيها.

– جاءت العبارات (٥، ٨، ١، ٣، ٤) في الترتيب: الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، والسادس، بمتوسطات حسابية: (٢.١٠)، (٢.٠٧)، (٢.٠٦)، (١.٩٩)، (١.٨٥) على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: استحداث مركز لريادة الأعمال والابتكار بالجامعة وتفعيله، الترويج باستمرار لأنشطة هذا المركز، اعتماد سمات الشخص الريادي من ضمن معايير اختيار القيادات بالجامعة وإعلانها، تأمين مسؤول لتنمية قدرات الموارد البشرية بالجامعة، وكذلك تأمين مسؤول لريادة الأعمال بالجامعة.

– جاءت العبارات (٢، ٩، ١٠، ٧) في الترتيب السابع والثامن والتاسع والعاشر، بمتوسطات حسابية (١.٦٥)، (١.٦٠)، (١.٤١)، (١.٣٣)، وبدرجة استيفاء ضعيفة، وهو ما يفسر ندرة

توافر: مسؤول نظام الإرشاد والتوجيه المهني بالجامعة، صندوق لتمويل الأفكار والمشروعات الريادية بالجامعة، مكاتب مفعلة لدراسات الجدوى تعين على وضع تصور للمشروعات الريادية بالجامعة، وحدة مفعلة بكل كلية لتنمية المهارات الريادية وتقييمها.

نتائج المحور الثالث: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية في ضوء معايير الاعتماد ويوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (٩)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية في ضوء معايير الاعتماد.

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
١	برامج الجامعة التعليمية متنوعة، وتتوافق مع متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.	65	199	36	2.10	0.57	متوسطة	2
٢	تُقيم الجامعة برامجها التعليمية بشكل دوري وبما يتوافق مع متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.	62	173	65	1.99	0.65	متوسطة	5

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
٣	توفر الجامعة قاعدة بيانات عن احتياجات سوق العمل وما يتطلبه من مهارات ريادية.	27	129	144	1.61	0.65	ضعيفة	13
٤	تتبنى الجامعة المعايير الأكاديمية القومية القياسية (*NARS*) الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	180	95	25	2.52	0.65	كبيرة	1
٥	تتبنى الجامعة معايير أكاديمية قياسية (*ARS*) في ضوء الجدارات المتغيرة التي يحتاجها سوق العمل وتتطلبها ريادة الأعمال.	90	66	144	1.82	0.87	متوسطة	9
٦	تستحدث الجامعة برامج تعليمية جديدة لتلبية متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.	54	205	41	2.04	0.56	متوسطة	4

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
٧	تُطور الجامعة برامج تعليمية قائمة لتلبية متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.	50	192	58	1.97	0.60	متوسطة	6
٨	تجمد الجامعة برامج تعليمية قائمة لا تلبي متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.	19	190	91	1.76	0.56	متوسطة	10
٩	تتضمن المقررات الدراسية ببرامج الجامعة التعليمية مجالات متنوعة للتعلم الذاتي.	58	203	39	2.06	0.57	متوسطة	3
١٠	تتوافق برامج التدريب الميداني مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.	40	189	71	1.90	0.60	متوسطة	8
١١	تتوافر مقررات مهارية ببرامج الجامعة التعليمية لتنمية القدرات الابتكارية للطلاب.	31	215	54	1.92	0.53	متوسطة	7

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
١٢	توجد برامج متخصصة وداعمة لبناء رواد الأعمال بالمرحلة الجامعية الأولى.	43	119	138	1.68	0.71	متوسطة	12
١٣	توجد بالجامعة برامج دراسات عليا (دبلومات/ ماجستير/ دكتوراه) في تخصص ريادة الأعمال.	34	138	128	1.69	0.67	متوسطة	11
	الدرجة الكلية للمحور				1.93	0.42	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن درجة استيفاء عبارات المحور الثالث المتعلق بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢.٥٢– ١.٦١)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

– تحققت العبارة (٤) بدرجة استيفاء (كبيرة)، والعبارات (١، ٩، ٦، ٢، ٧، ١١، ١٠، ٥، ٨، ١٣، ١٢) تحققت بدرجة استيفاء (متوسطة)، كما تحققت العبارة (٣) بدرجة استيفاء ضعيفة.

– جاءت العبارة (٤) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٢.٥٢)، وبدرجة استيفاء كبيرة، ونصها: "تتبنى الجامعة المعايير الأكاديمية القومية القياسية (NARS) الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد"، وهو ما يفسر حرص جامعة جنوب الوادي على الالتزام

بما يصدر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد؛ عن طريق تبني معاييرها ومحاولة استيفاء مؤشراتها وممارساتها بما فيها تلك الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية؛ وذلك للحصول على الاعتماد الأكاديمي من قبل الهيئة.

- جاءت العبارات (١، ٩، ٦، ٢، ٧، ١١، ١٠، ٥، ٨، ١٣، ١٢) في الترتيب: الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، والسادس، والسابع، والثامن، والتاسع، والعاشر، والحادي عشر، والثاني عشر، بمتوسطات حسابية: (٢.١٠)، (٢.٠٦)، (٢.٠٤)، (١.٩٩)، (١.٩٧)، (١.٩٢)، (١.٩٠)، (١.٨٢)، (١.٧٦)، (١.٦٩)، (١.٦٨)، على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: تنوع البرامج التعليمية بالجامعة، لتتوافق مع متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال، تضمين المقررات الدراسية ببرامج الجامعة التعليمية مجالات متنوعة للتعلم الذاتي، استحداث برامج تعليمية جديدة لتلبية متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال، التُقييم بشكل دوري لبرامج الجامعة التعليمية وبما يتوافق مع متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال، تُطوير تلك البرامج التعليمية في ضوء نتائج التقييم لتلبية متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال، استحداث مقررات مهارية ببرامج الجامعة التعليمية لتنمية القدرات الابتكارية للطلاب، توافق برامج التدريب الميداني مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال، تبنى الجامعة للمعايير الأكاديمية القياسية (ARS) في ضوء الجدارات المتغيرة التي يحتاجها سوق العمل وتتطلبها ريادة الأعمال، تجميد البرامج التعليمية القائمة التي لا تلبي متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال، استحداث برامج دراسات عليا (دبلومات/ ماجستير/ دكتوراه) في تخصص ريادة الأعمال بالجامعة، استحداث برامج متخصصة وداعمة لبناء رواد الأعمال بالمرحلة الجامعية الأولى.

- جاءت العبارة (٣) في الترتيب الثالث عشر والأخير، ونصها: "توفر الجامعة قاعدة بيانات عن احتياجات سوق العمل وما يتطلبه من مهارات ريادية"، بمتوسط حسابي (١.٦١)، وبدرجة استيفاء ضعيفة، وهو ما يفسر ندرة توافر قاعدة بيانات عما يحتاجه سوق العمل وما يتطلبه من مهارات ريادية.

نتائج المحور الرابع: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد ويوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
١	تُطبق الجامعة أساليب فعالة لتحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال.	39	98	163	1.59	0.71	ضعيفة	6
٢	تُقدم الجامعة أساليب الدعم لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بريادة الأعمال.	28	200	72	1.85	0.56	متوسطة	3
٣	تُنفذ الجامعة البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بتطبيق طرق التدريس والتعلم الداعمة لريادة الأعمال واكتساب الطلاب مهارات التوظيف.	31	201	68	1.88	0.56	متوسطة	١

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
٤	تُنفذ الجامعة البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بتطبيق طرق التقييم الداعمة لريادة الأعمال واكتساب الطلاب مهارات التوظيف.	58	148	94	1.88	0.70	متوسطة	٢
٥	تقيس الجامعة مردود أثر التدريب على أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال.	49	51	200	1.50	0.76	ضعيفة	7
٦	للجامعة معايير واضحة معتمدة ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال.	31	57	212	1.40	0.67	ضعيفة	8
٧	تُقيم الجامعة أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال بشكل دوري.	12	79	209	1.34	0.55	ضعيفة	10

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
٨	تستفيد الجامعة من نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال (الإجراءات التصحيحية).	20	75	205	1.38	0.61	ضعيفة	9
٩	تدعم الجامعة المتميزين من أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال.	32	183	85	1.82	0.60	متوسطة	4
١٠	تتيح الجامعة فرصًا لأعضاء هيئة التدريس للدخول في شراكات مع مؤسسات المجتمع في مجال ريادة الأعمال.	21	188	91	1.77	0.57	متوسطة	5
	الدرجة الكلية للمحور				1.64	0.49	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق أن درجة استيفاء عبارات المحور الرابع المتعلق بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (ضعيفة)،

وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (١.٨٨– ١.٣٤)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

– تحققت العبارات (٣، ٤، ٢، ٩، ١٠) بدرجة استيفاء (متوسطة)، كما تحققت العبارات (١، ٥، ٦، ٨، ٧) بدرجة استيفاء ضعيفة.

– جاءت العبارات (٣، ٤، ٢، ٩، ١٠) في الترتيب: الأول، الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، بمتوسطات حسابية: (١.٨٨)، (١.٨٨)، (١.٨٥)، (١.٨٢)، (١.٧٧) على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: تنفيذ البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بتطبيق طرق التدريس والتعلم والتقييم الداعمة لريادة الأعمال واكتساب الطلاب مهارات التوظيف، تقديم أساليب الدعم الكافية لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بريادة الأعمال، دعم المتميزين من أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال، إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للدخول في شراكات مع مؤسسات المجتمع في مجال ريادة الأعمال.

– جاءت العبارات (١، ٥، ٦، ٨، ٧) في الترتيب: السادس، السابع، الثامن، التاسع، والعاشر، بمتوسطات حسابية: (١.٥٩)، (١.٥٠)، (١.٤٠)، (١.٣٨)، (١.٣٤)، وبدرجة استيفاء ضعيفة، وهو ما يفسر ندرة: تطبيق الجامعة لأساليب فعالة لتحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال، قياس الجامعة لمردود أثر التدريب على أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال، توافر معايير واضحة معتمدة ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال بالجامعة، استفادة الجامعة من نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال (الإجراءات التصحيحية)، التقييم الدوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال من قبل الجامعة.

نتائج المحور الخامس: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالطلاب والخريجين في ضوء معايير الاعتماد ويوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١١)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالطلاب والخريجين في ضوء معايير الاعتماد

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
١	للجامعة دليل معتمد لريادة الأعمال.	27	72	201	1.42	0.65	ضعيفة	15
٢	تُتيح الجامعة دليل ريادة الأعمال لجميع الطلاب.	7	85	208	1.33	0.52	ضعيفة	17
٣	تُطبق الجامعة نظام مفعل لريادة الأعمال ببرامجها التعليمية.	16	85	199	1.39	0.59	ضعيفة	16
٤	تُطبق الجامعة أساليب فعالة لتحديد احتياجات الطلاب في مجال ريادة الأعمال.	16	106	178	1.46	0.60	ضعيفة	12
٥	تُنفذ الجامعة البرامج التدريبية للطلاب فيما يتعلق بريادة الأعمال.	33	219	48	1.95	0.52	متوسطة	2

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
٦	تقيس الجامعة مردود أثر التدريب على الطلاب في مجال ريادة الأعمال.	18	132	150	1.56	0.61	ضعيفة	9
٧	تُقدم الجامعة خدمات التوجيه المهني للطلاب بما يدعم ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي.	19	206	75	1.81	0.53	متوسطة	4
٨	تعتمد الجامعة آليات معلنة لاكتشاف الطلاب المتميزين في مجال ريادة الأعمال.	22	114	164	1.53	0.63	ضعيفة	10
٩	تدعم الجامعة الطلاب المتميزين في مجال ريادة الأعمال.	34	178	88	1.82	0.61	متوسطة	3
١٠	تعتمد الجامعة آليات فعالة لتحفيز الطلاب على التعلم الذاتي.	26	170	104	1.74	0.61	متوسطة	7
١١	تُقدم الجامعة خدمات التوجيه المهني للطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة بما يدعم ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي.	28	234	38	1.97	0.47	متوسطة	1

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
١٢	توفر الجامعة قواعد بيانات معتمدة ومحدثة خاصة بالخريجين.	27	188	85	1.81	0.58	متوسطة	5
١٣	تتواصل الجامعة مع الخريجين في أماكن عملهم من أجل التعرف على مستوى أدائهم في سوق العمل.	21	113	166	1.52	0.63	ضعيفة	11
١٤	تُنفذ الجامعة برامج متنوعة لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي للخريجين.	22	180	98	1.75	0.58	متوسطة	6
١٥	تُنفذ الجامعة برامج التعليم المستمر للخريجين في مجال ريادة الأعمال.	22	81	197	1.42	0.63	ضعيفة	14
١٦	تُلبي الجامعة نوعية الاحتياجات المتجددة والمتغيرة للخريجين التي يفرضها سوق العمل.	24	164	112	1.71	0.61	متوسطة	8

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
١٧	تستفيد الجامعة من نتائج متابعة وتقييم الخريجين وتحديد احتياجاتهم (الإجراءات التصحيحية).	30	75	195	1.45	0.67	ضعيفة	13
الدرجة الكلية للمحور					1.62	0.43	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق أن درجة استيفاء عبارات المحور الخامس المتعلق بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالطلاب والخريجين في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (ضعيفة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (١.٩٧– ١.٣٣)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

– تحققت العبارات (١١، ٥، ٩، ٧، ١٢، ١٤، ١٠، ١٦) بدرجة استيفاء (متوسطة)، كما تحققت العبارات (٦، ٨، ١٣، ٤، ١٧، ١٥، ١، ٣، ٢) بدرجة استيفاء ضعيفة.

– جاءت العبارات (١١، ٥، ٩، ٧، ١٢، ١٤، ١٠، ١٦) في الترتيب: الأول، الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، السادس، السابع، الثامن، بمتوسطات حسابية: (١.٩٧)، (١.٩٥)، (١.٨٢)، (١.٨١)، (١.٨١)، (١.٧٥)، (١.٧٤)، (١.٧١) على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: تقديم خدمات التوجيه المهني للطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة بما يدعم ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي، تنفيذ البرامج التدريبية للطلاب فيما يتعلق بريادة الأعمال، دعم الطلاب المتميزين في مجال ريادة الأعمال، تقديم خدمات التوجيه المهني للطلاب بما يدعم ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي، توفير قواعد بيانات معتمدة ومحدثة خاصة بالخريجين، تنفيذ برامج متنوعة لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي للخريجين، اعتماد آليات فعالة لتحفيز الطلاب على التعلم الذاتي، تلبية نوعية الاحتياجات المتجددة والمتغيرة للخريجين التي يفرضها سوق العمل.

– جاءت العبارات (٦، ٨، ١٣، ٤، ١٧، ١٥، ١، ٣، ٢) في الترتيب: التاسع، العاشر، الحادي عشر، الثاني عشر، الثالث عشر، الرابع عشر، الخامس عشر، السادس عشر، السابع عشر، بمتوسطات حسابية: (١.٥٦)، (١.٥٣)، (١.٥٢)، (١.٤٦)، (١.٤٥)، (١.٤٢)، (١.٤٢)، (١.٣٩)، (١.٣٣) وبدرجة استيفاء ضعيفة، وهو ما يفسر ندرة: قياس مردود أثر التدريب على الطلاب في مجال ريادة الأعمال من قبل الجامعة، اعتماد آليات معلنة لاكتشاف الطلاب المتميزين في مجال ريادة الأعمال، التواصل مع الخريجين في أماكن عملهم من أجل التعرف على مستوى أدائهم في سوق العمل، تطبيق أساليب فعالة لتحديد احتياجات الطلاب في مجال ريادة الأعمال، الاستفادة من نتائج متابعة وتقييم الخريجين وتحديد احتياجاتهم (الإجراءات التصحيحية)، تنفيذ برامج التعليم المستمر للخريجين في مجال ريادة الأعمال، توافر دليل معتمد لريادة الأعمال، تطبيق نظام مفعل لريادة الأعمال ببرامج الجامعة التعليمية، إتاحة الجامعة لدليل ريادة الأعمال لجميع الطلاب.

نتائج المحور السادس: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالبحث العلمي وتطبيقاته في ضوء معايير الاعتماد ويوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١٢)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالبحث العلمي وتطبيقاته في ضوء معايير الاعتماد

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
١	ترتبط الخطة البحثية للجامعة بمتغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.	33	223	44	1.96	0.51	متوسطة	2

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
٢	تُعلن الجامعة خطتها البحثية المعتمدة لمنظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل.	70	185	45	2.08	0.61	متوسطة	1
٣	توجد بالجامعة كيانات مفعلة وداعمة للبحث العلمي وتسويق البحوث (مثل: حاضنات المشروعات).	46	122	132	1.71	0.72	متوسطة	6
٤	تُطبق الجامعة أساليب فعالة لتحديد احتياجات الباحثين في مجال ريادة الأعمال.	17	128	155	1.54	0.60	ضعيفة	7
٥	تُقدم الجامعة أساليب الدعم المختلفة للباحثين في مجال ريادة الأعمال.	25	216	59	1.89	0.52	متوسطة	4
٦	تُنفذ الجامعة برامج تدريبية لتنمية قدرات الباحثين في مجال ريادة الأعمال.	16	223	61	1.85	0.48	متوسطة	5

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
٧	توفر الجامعة أساليب داعمة للأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية في مجال ريادة الأعمال خاصة المشتركة مع الجهات الخارجية.	18	242	40	1.93	0.43	متوسطة	3
	الدرجة الكلية للمحور				1.85	0.43	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن درجة استيفاء عبارات المحور السادس المتعلق بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالبحث العلمي وتطبيقاته في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢.٠٨– ١.٥٤)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

– تحققت العبارات (٢، ١، ٧، ٥، ٦، ٣) بدرجة استيفاء (متوسطة)، كما تحققت العبارة (٤) بدرجة استيفاء ضعيفة.

– جاءت العبارات (٢، ١، ٧، ٥، ٦، ٣) في الترتيب: الأول، الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، السادس، بمتوسطات حسابية: (٢.٠٨)، (١.٩٦)، (١.٩٣)، (١.٨٩)، (١.٨٥)، (١.٧١) على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: إعلان خطتها البحثية المعتمدة لمنظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل، ارتباط الخطة البحثية للجامعة بمتغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال، توافر أساليب داعمة للأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية في مجال ريادة الأعمال خاصة المشتركة مع الجهات الخارجية، تقديم أساليب الدعم المختلفة للباحثين في مجال ريادة الأعمال، تنفيذ برامج تدريبية لتنمية قدرات الباحثين في مجال ريادة الأعمال، استحداث كيانات مفعلة وداعمة للبحث العلمي وتسويق البحوث (مثل: حاضنات المشروعات).

- جاءت العبارة (٤) في الترتيب: السابع والأخير، بمتوسط حسابي: (١.٥٤)، وبدرجة استيفاء ضعيفة، وهو ما يفسر ندرة تطبيق الجامعة لأساليب فعالة لتحديد احتياجات الباحثين في مجال ريادة الأعمال.

نتائج المحور السابع: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمشاركة المجتمعية في ضوء معايير الاعتماد ويوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١٣)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمشاركة المجتمعية في ضوء معايير الاعتماد

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
١	تُشرك الجامعة منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تحديث رؤيتها ورسالتها.	126	147	27	2.33	0.63	متوسطة	2
٢	تُشرك الجامعة منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في إعداد خطتها الاستراتيجية.	140	140	20	2.40	0.61	كبيرة	1

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
٣	تُشرك الجامعة منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تقييم برامجها التعليمية.	44	224	32	2.04	0.50	متوسطة	4
٤	تُشرك الجامعة منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تطوير برامجها التعليمية من حيث المحتوى وبناء نواتج التعلم.	26	230	44	1.94	0.48	متوسطة	9
٥	تُشرك الجامعة منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في إعداد خطتها البحثية.	44	223	33	2.04	0.51	متوسطة	5
٦	تدعم منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة.	39	232	29	2.03	0.48	متوسطة	6

م	العبارة	تكرارات واقع الاستيفاء			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
		مستوف	مستوف جزئي	غير مستوف				
٧	تستقصي الجامعة آراء منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل عن مستوى خريجيها ومهاراتهم الريادية.	54	182	64	1.97	0.63	متوسطة	8
٨	تُحلل الجامعة آراء منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل وتُقيمها.	57	190	53	2.01	0.61	متوسطة	7
٩	تستفيد الجامعة من آراء منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل (الإجراءات التصحيحية).	39	116	145	1.65	0.70	ضعيفة	11
١٠	تستفيد الجامعة من خبرات جامعات الدول المتقدمة في مجال ريادة الأعمال.	45	172	83	1.87	0.64	متوسطة	10
١١	تعقد الجامعة شراكات بحثية مع مؤسسات وهيئات دولية في مجال ريادة الأعمال.	52	224	24	2.09	0.50	متوسطة	3
	الدرجة الكلية للمحور				2.03	0.41	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن درجة استيفاء عبارات المحور السابع المتعلق بواقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمشاركة المجتمعية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢.٤٠– ١.٦٥)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كما يلي:

– تحققت العبارة (٢) بدرجة استيفاء (كبيرة)، والعبارات (١، ١١، ٣، ٥، ٦، ٨، ٧، ٤، ١٠) تحققت بدرجة استيفاء (متوسطة)، كما تحققت العبارة (٩) بدرجة استيفاء ضعيفة.

– جاءت العبارة (٢) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٢.٤٠)، وبدرجة استيفاء كبيرة، ونصها: "تُشرك الجامعة منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في إعداد خطتها الاستراتيجية"، وهو ما يفسر حرص جامعة جنوب الوادي على تمثيل منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في إعداد خطتها الاستراتيجية والتعرف على آرائهم.

– جاءت العبارات (١، ١١، ٣، ٥، ٦، ٨، ٧، ٤، ١٠) في الترتيب: الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، والسادس، والسابع، والثامن، والتاسع، والعاشر، بمتوسطات حسابية: (٢.٣٣)، (٢.٠٩)، (٢.٠٤)، (٢.٠٤)، (٢.٠٣)، (٢.٠١)، (١.٩٧)، (١.٩٤)، (١.٨٧) على الترتيب، وبدرجات استيفاء متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: إشراك منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تحديث رؤيتها ورسالتها، عقد شراكات بحثية مع مؤسسات وهيئات دولية في مجال ريادة الأعمال، إشراك منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تقييم برامج الجامعة التعليمية، إشراك منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في إعداد خطتها البحثية، دعم منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة، تحليل الجامعة لآراء منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل وتقيمها، استقصاء آراء منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل عن مستوى خريجي الجامعة ومهاراتهم الريادية، إشراك منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تطوير برامج الجامعة التعليمية من حيث المحتوى وبناء نواتج التعلم، الاستفادة من خبرات جامعات الدول المتقدمة في مجال ريادة الأعمال.

– جاءت العبارة (٩) في الترتيب الحادي عشر والأخير، ونصها: "تستفيد الجامعة من آراء منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل (الإجراءات التصحيحية)"، بمتوسط حسابي

(١.٦٥)، وبدرجة استيفاء ضعيفة، وهو ما يفسر ندرة استفادة الجامعة من آراء المجتمع المدني ومنظمات سوق العمل.

ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج في الإجابة عن التساؤل الرابع للبحث الحالي والمتعلق بـــ "واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد يمكن تلخيصه في الجدول التالي:

جدول رقم (١٤)

واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد

واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	درجة الاستيفاء	الترتيب
واقع استيفاء المتطلبات الخاصة برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية	2.35	0.40	كبيرة	1
واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالقيادة	1.86	0.44	متوسطة	4
واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	1.93	0.42	متوسطة	3
واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس	1.64	0.49	ضعيفة	6
واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالطلاب والخريجين	1.62	0.43	ضعيفة	7
واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالبحث العلمي وتطبيقاته	1.85	0.43	متوسطة	5
واقع استيفاء المتطلبات الخاصة بالمشاركة المجتمعية	2.03	0.41	متوسطة	2
واقع استيفاء المتطلبات ككل	1.86	0.37	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن الدرجة الكلية لاستيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت (متوسطة)، إذ بلغ المتوسط الوزني لها (١.٨٦) بانحراف معياري قدره (٠.٣٧)، وتراوحت المتوسطات الوزنية لمحاور استيفاء المتطلبات ما بين (٢.٣٥– ١.٦٢)، وبدرجة استيفاء تراوحت بين الضعيفة والكبيرة، وجاءت درجة استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية الخاصة برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية في المرتبة الأولى بمتوسط وزني قدره (٢.٣٥)، تلاها درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بالمشاركة المجتمعية في المرتبة الثانية بمتوسط وزني قدره (٢.٠٣)، ثم جاءت درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بالمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية في المرتبة الثالثة بمتوسط وزني قدره (١.٩٣)، تلاها درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بالقيادة في المرتبة الرابعة بمتوسط وزني قدره (١.٨٦)، تلاها درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بالبحث العلمي وتطبيقاته في المرتبة الخامسة بمتوسط وزني قدره (١.٨٥)، تلاها درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في المرتبة السادسة بمتوسط وزني قدره (١.٦٤)، ثم جاءت درجة استيفاء المتطلبات الخاصة بالطلاب والخريجين في المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط وزني قدره (١.٦٢)، وربما يعود ذلك إلى قدرة جامعة جنوب الوادي على صياغة رسالة وأهداف، وكذلك وضع خطة استراتيجية يمكن أن تساعدها على استيفاء متطلبات التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد، ولكنها تحتاج إلى مقومات لتحقيق رسالتها وأهدافها وخطتها الاستراتيجية، بالإضافة إلى زيادة خدمات الدعم المقدمة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب.

٢ - نتائج الإجابة عن التساؤل الخامس:

ينص التساؤل الخامس للبحث الحالي على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد تعزي لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، الخبرة في مجال الجودة، حصول الكلية على الاعتماد، الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس)؟"، وتمت الإجابة عن هذا التساؤل على النحو التالي:

أ - بالنسبة لمتغير طبيعة الكلية:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق حول استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد والتي ترجع لاختلاف طبيعة الكلية (إنسانية نظرية، عملية) ويوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٥)

دلالة الفروق حول استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد باختلاف متغير طبيعة الكلية

استيفاء المتطلبات	طبيعة الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المحور الأول الخاص برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية	إنسانية	166	2.34	0.41	-1.141	0.25
	عملية	134	2.42	0.36		
المحور الثاني الخاص بالقيادة	إنسانية	166	1.86	0.43	-0.373	0.71
	عملية	134	1.88	0.54		
المحور الثالث الخاص بالمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	إنسانية	166	1.93	0.39	0.081	0.94
	عملية	134	1.92	0.58		
المحور الرابع الخاص بأعضاء هيئة التدريس	إنسانية	166	1.64	0.49	-0.134	0.89
	عملية	134	1.65	0.45		
المحور الخامس الخاص بالطلاب والخريجين	إنسانية	166	1.61	0.41	-1.188	0.24
	عملية	134	1.70	0.53		
المحور السادس الخاص بالبحث العلمي وتطبيقاته	إنسانية	166	1.83	0.42	-2.018	0.04
	عملية	134	1.98	0.52		
المحور السابع الخاص بالمشاركة المجتمعية	إنسانية	166	2.05	0.40	1.737	0.08
	عملية	134	1.93	0.43		
المجموع	إنسانية	166	1.86	0.35	-0.436	0.66
	عملية	134	1.88	0.46		

يتضح من الجدول السابق أنه:

- بشكل عام لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد ما بين أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والكليات الإنسانية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء جميع المحاور ما بين أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والكليات الإنسانية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) باستثناء المحور السادس الخاص بالبحث العلمي وتطبيقاته حيث كان الفارق لصالح أعضاء هيئة التدريس من الكليات العملية بمستوى دلالة (٠.٠٤)، وذلك على اعتبار أن الكليات العملية المعتمدة والتي تقدمت للاعتماد تمثل النسبة الأكبر من الكليات عينة التطبيق، هذا بالإضافة إلى أن درجة الاهتمام بالبحوث العلمية التطبيقية أكثر وضوحًا في هذه الكليات.

ب - بالنسبة لمتغير الخبرة في مجال الجودة:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق حول استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد والتي ترجع لاختلاف متغير الخبرة في مجال الجودة (لدي خبرة، ليس لدي خبرة) ويوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٦)

دلالة الفروق حول استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد باختلاف متغير الخبرة في مجال الجودة

استيفاء المتطلبات	الخبرة في مجال الجودة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المحور الأول الخاص برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية	لدي خبرة	258	2.40	0.38	2.5	0.013
	ليس لدي خبرة	42	2.29	0.41		

استيفاء المتطلبات	الخبرة في مجال الجودة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المحور الثاني الخاص بالقيادة	لدي خبرة	258	1.95	0.48	3.977	0.000
	ليس لدي خبرة	42	1.75	0.36		
المحور الثالث الخاص بالمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	لدي خبرة	258	2.05	0.47	6.142	0.000
	ليس لدي خبرة	42	1.77	0.28		
المحور الرابع الخاص بأعضاء هيئة التدريس	لدي خبرة	258	1.82	0.54	7.818	0.000
	ليس لدي خبرة	42	1.42	0.28		
المحور الخامس الخاص بالطلاب والخريجين	لدي خبرة	258	1.77	0.48	6.871	0.000
	ليس لدي خبرة	42	1.45	0.27		
المحور السادس الخاص بالبحث العلمي وتطبيقاته	لدي خبرة	258	1.94	0.43	4.262	0.000
	ليس لدي خبرة	42	1.74	0.41		
المحور السابع الخاص بالمشاركة المجتمعية	لدي خبرة	258	2.10	0.48	3.154	0.002
	ليس لدي خبرة	42	1.95	0.28		
المجموع	لدي خبرة	258	1.97	0.42	6.315	0.000
	ليس لدي خبرة	42	1.72	0.23		

يتضح من الجدول السابق أنه:

- بشكل عام توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد بناءً على عامل الخبرة في مجال الجودة لصالح من لديهم خبرة.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء جميع المحاور بناءً على عامل الخبرة لصالح من لديهم خبرة لجميع المحاور حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة أقل من مستوى معنوية (٠.٠٥)، وذلك على اعتبار أن الكليات التي لديها خبرة في مجال الجودة هي التي تسعى جاهدة لاستيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية ملتزمة بمعايير الاعتماد الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي أصدرتها الهيئة لمساعدة الكليات على استيفاء هذه المتطلبات للحصول على الاعتماد.

ج – بالنسبة لمتغير حصول الكلية على الاعتماد:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance-ANOVA) في الكشف عن دلالة الفروق في استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد والتي ترجع لاختلاف متغير حصول الكلية على الاعتماد (معتمدة، تقدمت للاعتماد، لم تتقدم)، ويوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق لدرجة استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير حصول الكلية على الاعتماد

مجموع محاور الاستبانة	حصول الكلية على الاعتماد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ف				
					مصدر التباين	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للاستبانة	معتمدة	105	1.80	0.29	بين	2	2.859	24.495	0.000
	تقدمت للاعتماد	97	2.05	0.46	داخل	297	٠.117		
	لم تتقدم للاعتماد	٩٨	١.٧٣	٠.٢٥	مجموع	٢٩٩			
	المجموع	300	١.٨٦	٠.٣٧					

يتضح من الجدول السابق أنه:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد بناءً على متغير حصول الكلية على الاعتماد حيث إن قيمة مستوى الدلالة أقل من مستوى معنوية (٠.٠١)، والجدول التالي يوضح عائديه الفروق:

جدول رقم (١٨)

نتائج الاختبارات البعدية (Sheffe) لدرجة استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير حصول الكلية على الاعتماد

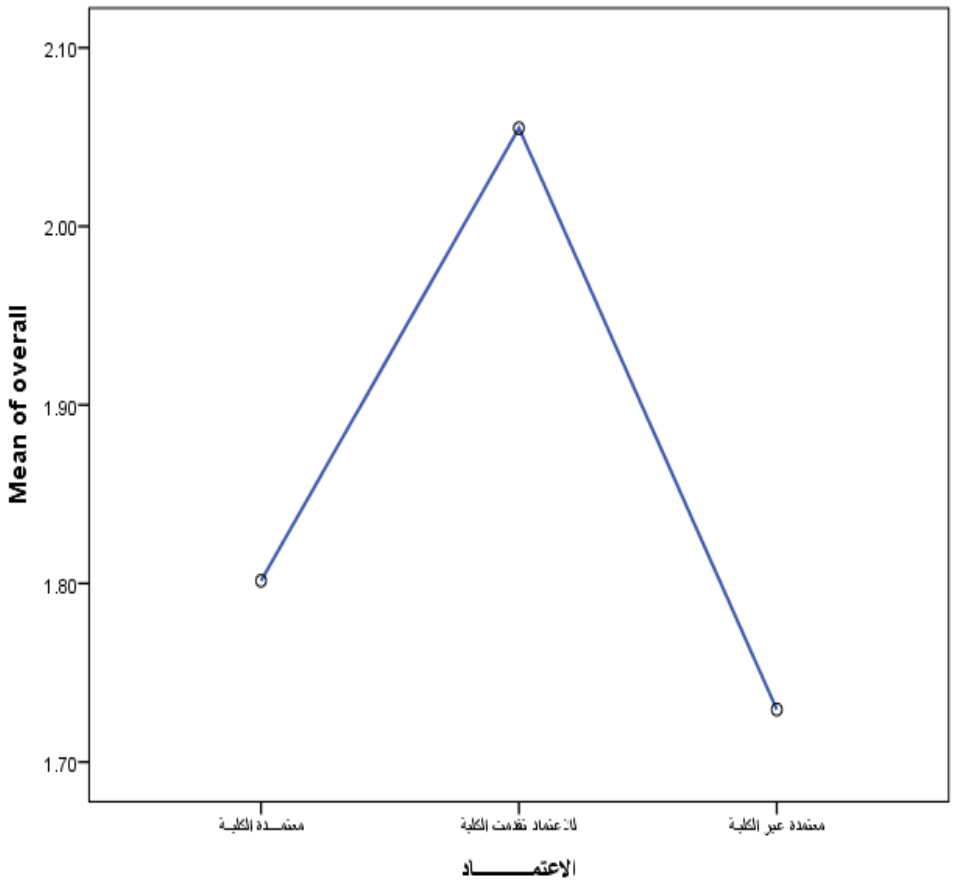
المحور	حصول الكلية على الاعتماد		الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للاستبانة	*تقدمت للاعتماد*	*معتمدة*	0.253	0.000
	تقدمت للاعتماد	*لم تعتمد*	0.326	0.000
	معتمدة	*لم تعتمد*	0.072	0.324

يتضح من الجدول السابق أنه:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد ما بين أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى الكليات التي تقدمت للاعتماد وأعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى الكليات المعتمدة حيث بلغ الفرق بين المتوسطين (٠.٢٥٣) لصالح الكليات التي تقدمت للاعتماد بمستوى دلالة أقل من مستوى معنوية (٠.٠١).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد ما بين أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى الكليات التي تقدمت للاعتماد وأعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى الكليات التي لم تعتمد بعد حيث بلغ الفرق بين المتوسطين (٠.٣٢٦) لصالح الكليات التي تقدمت للاعتماد بمستوى دلالة أقل من مستوى معنوية (٠.٠١).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد ما بين أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى الكليات المعتمدة وأعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى الكليات التي لم تعتمد بعد حيث بلغ الفرق بين المتوسطين (٠.٠٧٢) بمستوى دلالة أكبر من مستوى معنوية (٠.٠٥).



شكل (١)

رسم المتوسطات لاستيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد بناءً على متغير حصول الكلية على الاعتماد

يتضح من الشكل السابق أن:

- قيمة متوسط استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد لأعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى كليات تقدمت للاعتماد أكبر بشكل ملحوظ من قيم المتوسط للكليات المعتمدة أو الكليات غير المعتمدة.
- كما لا يوجد فارق كبير في قيم المتوسط للكليات المعتمدة والكليات غير المعتمدة.

وهذا يشير إلى أن الكليات التي تقدمت للاعتماد هي الأكثر التزامًا بمعايير الاعتماد وتسعى جاهدة لاستيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء هذه المعايير، ومنها بالفعل كلية العلوم، والتمريض، والتربية النوعية التي تقدمت للحصول على الاعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد خلال العام الجامعي ٢٠٢٠/ ٢٠٢١.

د - بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance-ANOVA) في الكشف عن دلالة الفروق في استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد والتي ترجع لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، ويوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق لدرجة استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير الرتبة الأكاديمية

مجموع محاور الاستبانة	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ف				
					مصدر التباين	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للاستبانة	معيد	35	1.79	0.30	بين	4	٠.685	5.368	0.000
	مدرس مساعد	40	1.76	0.23	داخل	295	٠.128		
	مدرس	113	1.84	0.37	مجموع	299			

مجموع محاور الاستبانة	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ف				
					مصدر التباين	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	أستاذ مساعد	41	1.79	0.36					
	أستاذ	71	2.02	0.42					
	المجموع	300	1.86	0.37					

يتضح من الجدول السابق أنه:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد بناءً على الرتبة الأكاديمية حيث إن قيمة مستوى الدلالة أقل من مستوى معنوية (٠.٠١)، والجدول التالي يوضح عائديه الفروق:

جدول رقم (٢٠)

نتائج الاختبارات البعدية (Sheffe) لدرجة استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس

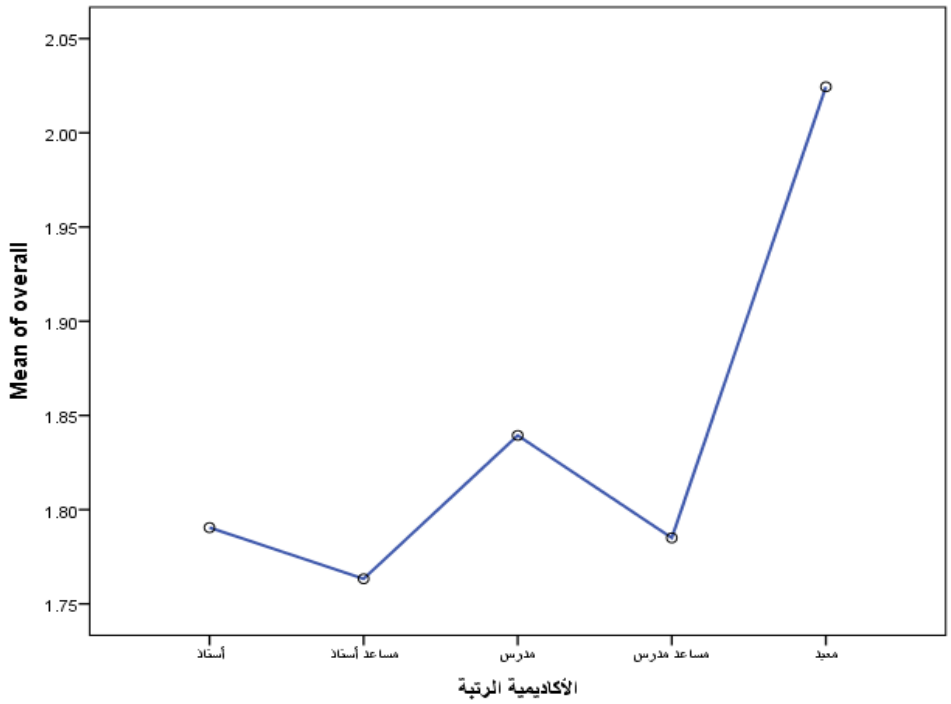
المحور	الرتبة الأكاديمية		الفرق بين المتوسطين	مستوي الدلالة
الدرجة الكلية للاستبانة	معيد	مدرس مساعد	٠.٢٣٩	0.022
	معيد	مدرس	٠.١٨٥	0.017
	معيد	أستاذ مساعد	٠.٢٦١	0.042
	معيد	أستاذ	٠.٢٣٤	0.042
	مدرس مساعد	مدرس	-0.054	0.952
	مدرس مساعد	أستاذ مساعد	0.022	0.999
	مدرس مساعد	أستاذ	-0.005	1.000
	مدرس	أستاذ مساعد	0.076	0.854
	مدرس	أستاذ	0.049	0.973
	أستاذ مساعد	أستاذ	-0.027	0.999

يتضح من الجدول السابق أنه:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد ما بين المعيدين وبقية الفئات حيث

تراوحت قيم الفرق بين المتوسطين بين فئة المعيد وأي من بقية الفئات ما بين (٠.١٨٥ إلى ٠.٢٦١) لصالح فئة المعيد وتراوحت قيم مستوى الدلالة ما بين (٠.٠١٧ إلى ٠.٠٤٢) وهي بذلك أقل من مستوى معنوية (٠.٠٥)، وربما يعود ذلك إلى أن هذه الفئة هي التي تعول عليها معظم الكليات في أعمال الجودة واستيفاء الممارسات الخاصة بمعايير الاعتماد بما فيها الممارسات الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية.

– بالنسبة لفئة المدرس المساعد والمدرس والأستاذ المساعد والأستاذ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أي زوج من تلك الفئات فيما يتعلق بمتوسط استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد حيث تراوحت قيم الفرق بين المتوسطين لتلك الفئات ما بين (0.005 - إلى 0.076) وتراوحت قيم مستوى الدلالة ما بين (٠.٨٥٤ إلى ١) وهي بذلك أكبر من مستوى معنوية (٠.٠٥).



شكل (٢)

رسم المتوسطات لاستيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد بناءً على متغير الرتبة الأكاديمية

يتضح من الشكل السابق أن:

- قيمة متوسط استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد للمعيدين أكبر بشكل ملحوظ من قيم المتوسط لبقية الفئات من أعضاء هيئة التدريس.
- لا يوجد فارق كبير في قيم المتوسط لفئات المدرس المساعد والمدرس والأستاذ المساعد والأستاذ.

المحور الرابع: التصور المقترح، والدراسات المستقبلية المقترحة.

تناول البحث في هذا المحور:

أولًا: التصور المقترح لتحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد

في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج، يمكن تقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد، يقوم هذا التصور على مجموعة من الأسس ويسعى إلى تحقيق بعض الأهداف من خلال مجموعة من الإجراءات التي تحدد ملامحه، وذلك على النحو التالي:

(أ) مفهوم التصور المقترح:

في ظل التوجه العالمي نحو الريادة في التعليم الجامعي، ونظرًا لأن مفهوم الجامعة الريادية لا يزال في عقوده الأولى في أمريكا وأوروبا، ومن ثم يمكن للجامعات المصرية عامة وجامعة جنوب الوادي خاصة أن تلحق بالركب وتحقق لنفسها ميزة تنافسية عن طريق التحول نحو الجامعة الريادية؛ لذا أصبح من الضروري استيفاء المتطلبات الخاصة بتحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد، وذلك عن طريق تقديم تصور مقترح لاستيفاء متطلبات هذا التحول.

ويقصد بالتصور المقترح أنه: إطار ونموذج يوضح كيفية استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد.

(ب) أهمية التصور المقترح:

تمثلت أهمية التصور المقترح في التالي:

١- أداة مساعدة في تكوين إطار منهجي يساعد في استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد.

٢- أداه لازمة لحث المسئولين عن منظومة التعليم الجامعي في مصر على البحث عن صيغ الجامعات المختلفة، التي يمكن التحول نحوها لتطوير التعليم الجامعي، مع الحفاظ على جودته واعتماد مؤسساته.

٣- أداة فعالة في توضيح أهمية التحول نحو الجامعة الريادية، مع الحفاظ على جودة العملية التعليمية، والحصول على الاعتماد؛ وذلك عن طريق اعتماد معايير موضوعية تتضمن الجدارات المتغيرة التي يحتاجها سوق العمل وتتطلبها ريادة الأعمال.

٤- الاعتماد عليه في التنبؤ بطبيعة العلاقة بين تبني صيغة الجامعة الريادية والتحول نحوها، ومواجهة مشكلات التعليم الجامعي، والتنبؤ بالنتائج المترتبة على الأخذ بهذه الصيغة.

(ج) فلسفة التصور المقترح ومنطلقاته:

أصبحت الريادة عنصر تميز للمنظمات التربوية بصفة عامة، والجامعة خاصة، ويمكن عن طريقها إكساب الطلاب السمات والمهارات اللازمة ليصبحوا رواد أعمال، قادرين على إيجاد فرص العمل في السوق العام والخاص والمساهمة في عملية التنمية بأبعادها المختلفة؛ لذا تسعى الجامعات عامة وجامعة جنوب الوادي خاصة إلى تطبيقها والتحول نحوها الأمر الذي يستلزم تحديد متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية سواء المتطلبات الخاصة بـــ: رسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية، القيادة، المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب والخريجين، البحث العلمي وتطبيقاته، المشاركة المجتمعية؛ وذلك في ضوء معايير الاعتماد.

استناداً إلى ما سبق انطلق التصور المقترح من عدة منطلقات تحددت في:

١- تعاظم أهمية الريادة في التعليم الجامعي في ظل التوجه العالمي نحو تطبيقها، واعتبارها الحل الأمثل لمواجهة عديد من التحديات التي تواجه الجامعات.

٢- الجامعة كحاضنة للريادة يقع على عاتقها دور كبير في تلبية حاجات المجتمع من الطاقات البشرية المؤهلة مهنيًا، ورفد سوق العمل بالعمالة الماهرة، مما يتطلب من الجامعات أن تعيد النظر في تحويل دورها من التركيز على التوظيف كجامعات تقليدية إلى التركيز على مبدأ إيجاد فرص العمل والتحول نحو الجامعة الريادية.

٣- إصدار الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد أدلة لمعايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي وبرامجها، والتي تتمكن من خلالها الجامعات من إجراء التقييم الذاتي بشكل علمي وعملي محدد، وتتضمن جميع المؤشرات والممارسات والعناصر والخصائص الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية.

من هذه المنطلقات تحددت فلسفة التصور المقترح الذي يسعى إلى استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد.

(د) أسس التصور المقترح:

يؤسس التصور المقترح على عديد من المرتكزات من أهمها:

١- يعد دليل التقويم والاعتماد للبرنامج التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والأزهر (الإصدار الأول يناير٢٠٠٩) والذي أصدرته الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE المرشد الرئيس لجامعة جنوب الوادي، والذي يتضمن الممارسات التطبيقية للمعايير والمؤشرات والعناصر والخصائص الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية.

٢- يعد دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث يوليو ٢٠١٥)، والذي أصدرته الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE المرشد الرئيس لجامعة جنوب الوادي لاستيفاء المؤشرات والممارسات الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية.

٣- تعد معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧)، والتي أصدرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE المرشد الرئيس لجامعة جنوب الوادي لاستيفاء المؤشرات الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية.

٤- الإطار النظري للبحث، والدراسات السابقة ذات العلاقة.

(هـ) أهداف التصور المقترح:

في ضوء الفلسفة التي انطلق منها التصور المقترح، والأسس التي ارتكز عليها، تحددت أهداف التصور المقترح في الأهداف التالية:

١- تحليل الخصائص والعناصر والمؤشرات الخاصة بـــ: رسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية، القيادة، المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب والخريجين، البحث العلمي وتطبيقاته، المشاركة المجتمعية والواردة في دليل التقويم والاعتماد للبرنامج التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والأزهر (الإصدار الأول يناير ٢٠٠٩) والذي أصدرته الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE، وتحديد متطلبات التحول نحو الجامعة الريادية في ضوئها.

٢- تحليل المؤشرات والممارسات الخاصة بـــ: رسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية، القيادة، المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب والخريجين، البحث العلمي وتطبيقاته، المشاركة المجتمعية الواردة في دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث يوليو ٢٠١٥)، والذي أصدرته الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE، وتحديد متطلبات التحول نحو الجامعة الريادية في ضوئها.

٣- تحليل المؤشرات الخاصة بـــ: رسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية، القيادة، المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب والخريجين، البحث العلمي وتطبيقاته، المشاركة المجتمعية الواردة في معايير اعتماد الجامعات (الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧)، والتي أصدرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE، وتحديد متطلبات التحول نحو الجامعة الريادية في ضوئها.

٤- تحليل الإطار النظري للبحث، والدراسات السابقة ذات الصلة، وتحديد متطلبات التحول نحو الجامعة الريادية والخاصة بـــ: رسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية، القيادة، المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب والخريجين، البحث العلمي وتطبيقاته، المشاركة المجتمعية في ضوئها.

(و) إجراءات التصور المقترح:

لتحقيق أهداف التصور المقترح يتطلب ذلك مجموعة من الإجراءات التي يمكن عن طريقها استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد، وتتمثل هذه الإجراءات في التالي:

(أولًا): إجراءات استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية في ضوء معايير الاعتماد

١- صياغة رسالة الجامعة بصورة تعكس اهتمامها بتعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى خريجيها.

٢- إعادة صياغة الأهداف الاستراتيجية للجامعة بصورة تعكس مدى وعيها بتوجهات ريادة الأعمال وقابلية التوظيف.

٤- اعتماد آليات فعالة لمراجعة وتحديث رسالة الجامعة بصفة دورية حتى تواكب متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

(ثانيًا): إجراءات استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالقيادة في ضوء معايير الاعتماد

١- استحداث مركز لريادة الأعمال والابتكار بالجامعة وتفعيله.

٢- الترويج باستمرار لأنشطة مركز ووحدات ريادة الأعمال بالجامعة.

٣- اعتماد سمات الشخص الريادي ضمن المعايير المعتمدة لاختيار القيادات بالجامعة، وإعلانها.

٥- تأمين مسؤول لتنمية قدرات الموارد البشرية بالجامعة.

٦- تأمين مسؤول لريادة الأعمال بالجامعة.

٧- تأمين مسؤول نظام الإرشاد والتوجيه المهني بالجامعة.

٨- إنشاء صندوق لتمويل الأفكار والمشروعات الريادية بالجامعة.

٩- استحداث مكاتب لدراسات الجدوى للمشروعات الريادية بالجامعة وتفعيلها.

١٠-استحداث وحدة بكل كلية وتفعيلها لتنمية المهارات الريادية وتقييمها.

(ثالثًا): إجراءات استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية في ضوء معايير الاعتماد

١- تبني الجامعة لمعايير أكاديمية قياسية (ARS) في ضوء الجدارات المتغيرة التي يحتاجها سوق العمل وتتطلبها ريادة الأعمال.

٢- التقييم الدوري لبرامج الجامعة التعليمية بما يتوافق مع متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

٣- تجميد البرامج التعليمية القائمة التي لا تلبي متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

٤- تطوير البرامج التعليمية الحالية بالجامعة في ضوء نتائج التقييم لتلبية متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

٥- استحداث برامج تعليمية متنوعة في كافة التخصصات بالجامعة وتتوافق مع متغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

٦- استحداث برامج دراسات عليا (دبلومات/ ماجستير/ دكتوراه) في تخصص ريادة الأعمال بالجامعة.

٧- استحداث برامج متخصصة وداعمة لبناء رواد الأعمال بالمرحلة الجامعية الأولى (الليسانس/ البكالوريوس).

٨- إنشاء موقع إلكتروني محدث لبرامج الجامعة يتيح المعلومات الشاملة عن البرامج وسماتها التنافسية والتسويق لها محليًا ودوليًا.

٩- تضمين المقررات الدراسية ببرامج الجامعة التعليمية مجالات متنوعة للتعلم الذاتي.

١٠- استحداث مقررات مهارية ببرامج الجامعة التعليمية لتنمية القدرات الابتكارية للطلاب.

١١- تحديث برامج التدريب الميداني بما يتوافق مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

١٢- استحداث مقررات دراسية (اختيارية) عن ريادة الأعمال.

١٣- تضمين مهارات ريادة الأعمال في المقررات الدراسية التي تتناسب طبيعتها مع ذلك.

١٤- الاهتمام بالأنشطة الصفية التي تدعم ثقافة ريادة الأعمال.

١٥- استحداث قاعدة بيانات بالجامعة عن احتياجات سوق العمل وما يتطلبه من مهارات ريادية تتوافر في خريجيها وتحدث في ضوئها مواصفات خريجي البرامج التعليمية بالجامعة.

(رابعًا): إجراءات استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد

١- إعداد استمارات مقننة ومعتمدة لتحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال.

٢- توزيع استمارات تحديد الاحتياجات في مجال ريادة الأعمال على أعضاء هيئة التدريس، لحصرها وترتيبها حسب الأولويات.

٣- إعداد خطة تنفيذية معتمدة ومعلنة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تطبيق طرق التدريس والتعلم الداعمة لريادة الأعمال واكتساب الطلاب مهارات التوظيف.

٤- إعداد خطة تنفيذية معتمدة ومعلنة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تطبيق طرق التقييم الداعمة لريادة الأعمال واكتساب الطلاب مهارات التوظيف.

٥- إعداد استمارات تقييم مقننة ومعتمدة لقياس مردود أثر تدريب أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال.

٦- تقديم أساليب الدعم الكافية لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بريادة الأعمال.

٧- دعم الجامعة المتميزين من أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال.

٨- إتاحة الجامعة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للدخول في شراكات مع مؤسسات المجتمع في مجال ريادة الأعمال.

٩- تشكيل لجان لصياغة معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال، ووضع ضوابط الالتزام بها.

١٠- اعتماد ونشر المعايير الموضوعة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال بالجامعة.

١١- إعداد استمارات مقننة ومعتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال في ضوء المعايير الموضوعة، وتطبيقها بشكل دوري.

١٢- تحليل نتائج تطبيق استمارات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال، وإيفائهم بها.

١٣- إعداد خطة تحسين معتمدة لأداء أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال في ضوء تحليل نتائج استمارات تقييم الأداء.

(خامسًا): إجراءات استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالطلاب والخريجين في ضوء معايير الاعتماد

١- إعداد استمارات مقننة ومعتمدة لتحديد احتياجات الطلاب في مجال ريادة الأعمال.

٢- توزيع استمارات تحديد الاحتياجات في مجال ريادة الأعمال على الطلاب، لحصرها وترتيبها حسب الأولويات.

٣- إعداد خطة تنفيذية معتمدة ومعلنة لتنمية قدرات الطلاب في مجال ريادة الأعمال.

٤- أن تقدم الجامعة خدمات التوجيه المهني للطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة بما يدعم ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي.

٥- إعداد استمارات تقييم مقننة ومعتمدة لقياس مردود أثر تدريب الطلاب في مجال ريادة الأعمال.

٦- تشكيل لجان لصياغة معايير موضوعية لتقييم أداء الطلاب في مجال ريادة الأعمال، ووضع ضوابط الالتزام بها.

٧- نشر المعايير الموضوعة لتقييم أداء الطلاب في مجال ريادة الأعمال بالجامعة.

٨- إعداد استمارات مقننة ومعتمدة لتقييم أداء الطلاب في مجال ريادة الأعمال في ضوء المعايير الموضوعة، وتطبيقها بشكل دوري.

٩- تحليل نتائج تطبيق استمارات تقييم أداء الطلاب في مجال ريادة الأعمال، وإيفائهم بها.

١٠- إعداد خطة تحسين معتمدة لأداء الطلاب في مجال ريادة الأعمال في ضوء تحليل نتائج استمارات تقييم الأداء.

١١- إعداد استمارات تقييم مقننة ومعتمدة لقياس مردود أثر تدريب الطلاب في مجال ريادة الأعمال.

١٢- اعتماد الجامعة آليات فعالة لتحفيز الطلاب على التعلم الذاتي.

١٣- توافر قواعد بيانات معتمدة ومحدثة خاصة بخريجيها.

١٤- تنفيذ الجامعة لبرامج متنوعة لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي لخريجيها.

١٥- تلبية الجامعة لنوعية الاحتياجات المتجددة والمتغيرة للخريجين التي يفرضها سوق العمل.

١٦- اعتماد الجامعة آليات معلنة لاكتشاف الطلاب المتميزين في مجال ريادة الأعمال.

١٧- دعم الجامعة للطلاب المتميزين في مجال ريادة الأعمال.

١٨- إقامة المسابقات الإبداعية لتعزيز المبادرات الريادية للطلاب.

١٩- إطلاق جائزة بين الطلاب للمبادرات الريادية المتميزة والقابلة للتطبيق.

٢٠- إقامة المعارض والمنتديات لعرض الأفكار الإبداعية والريادية لدى الطلاب بما يدعم تبادل الخبرات في مجال ريادة الأعمال.

٢١- إنشاء مجلس طلابي لرواد الأعمال من الطلاب لدعم تعميم التجارب وتبادل الخبرات بين الرواد القدامى والجدد من الطلاب.

٢٢- توفير التدريب النفسي الذي يدعم روح المخاطرة، ويعزز ثقة الطلاب بقدراتهم ومواهبهم لاستغلالها على الوجه الأفضل.

٢٣- تواصل الجامعة مع الخريجين في أماكن عملهم للتعرف على مستوى أدائهم في سوق العمل.

٢٤- استفادة الجامعة من نتائج متابعة وتقييم الخريجين وتحديد احتياجاتهم.

٢٥- تنفيذ الجامعة لبرامج التعليم المستمر للخريجين في مجال ريادة الأعمال.

٢٦- توفير دليل معتمد لريادة الأعمال وإتاحته لجميع الطلاب.

٢٧- تطبيق الجامعة نظامًا مفعلًا لريادة الأعمال ببرامجها التعليمية وتقييمه بشكل دوري والاستفادة من نتائج التقييم في تطوير النظام.

(سادسًا): إجراءات استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالبحث العلمي وتطبيقاته في ضوء معايير الاعتماد

١- إعلان الجامعة خطتها البحثية المعتمدة لمنظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل.

٢- ارتباط الخطة البحثية للجامعة بمتغيرات سوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.

٣- توافر أساليب داعمة للأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية في مجال ريادة الأعمال وبخاصة المشتركة مع جهات خارجية.

٤- تقديم أساليب الدعم المختلفة للباحثين في مجال ريادة الأعمال.

٥- إعداد استمارات مقننة ومعتمدة لتحديد احتياجات الباحثين في مجال ريادة الأعمال.

٦- توزيع استمارات تحديد الاحتياجات في مجال ريادة الأعمال على الباحثين، لحصرها وترتيبها حسب الأولويات.

٧- إعداد خطة تنفيذية معتمدة ومعلنة لتنمية قدرات الباحثين في مجال ريادة الأعمال.

٨- إعداد استمارات تقييم مقننة ومعتمدة لقياس مردود أثر تدريب الباحثين في مجال ريادة الأعمال.

٩- استحداث كيانات مفعلة وداعمة للبحث العلمي وتسويق البحوث مثل حاضنات المشروعات بالجامعة.

١٠- توجيه الباحثين للبحث في المجالات المتعلقة بمهارات ريادة الأعمال.

١١- إطلاق جائزة بحثية سنوية لأفضل الأبحاث في مجال ريادة الأعمال.

١٢-استحداث أوعية لنشر الإنتاج البحثي في مجال ريادة الأعمال.

(سابعًا): إجراءات استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمشاركة المجتمعية في ضوء معايير الاعتماد

١- أن تشرك الجامعة منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تحديث رؤيتها ورسالتها.

٢- أن تعقد الجامعة شراكات بحثية مع مؤسسات وهيئات دولية في مجال ريادة الأعمال.

٣- أن تشرك الجامعة منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تقييم برامجها التعليمية.

٤- أن تشرك الجامعة منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في إعداد خطتها البحثية.

٥- أن تدعم منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة.

٦- أن تستقصي الجامعة آراء منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل عن مستوى خريجيها ومهاراتهم الريادية.

٧- أن تحلل الجامعة آراء منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل.

٨- أن تستفيد الجامعة من آراء منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل.

٩- أن تشرك الجامعة منظمات المجتمع المدني ومؤسسات سوق العمل في تطوير برامجها التعليمية من حيث المحتوى وبناء نواتج التعلم.

١٠- أن تستفيد الجامعة من خبرات جامعات الدول المتقدمة في مجال ريادة الأعمال.

١٣- إقامة لقاءات مع رواد الأعمال في المجتمع لتقييم المبادرات الريادية للطلاب وتبادل الخبرات.

(ز) - معوقات تنفيذ التصور المقترح

من المتوقع أن تواجه جامعة جنوب الوادي بعض المعوقات التي قد تؤثر على أدائها في استيفاء متطلبات تحويلها إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد، ويمكن إجمال هذه المعوقات في التالي:

١- ضعف الموارد المادية والمالية اللازمة لتأسيس بنية تحتية وإمكانات جديدة تتناسب مع متطلبات هذه الجامعات.

٢- ضعف مهارات التخطيط والتنظيم الخاصة بالتحول نحو هذه الصيغة من الجامعات في ضوء معايير الاعتماد.

٣- قلة الوعي الكافي لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب بمفهوم الجامعة الريادية ومتطلبات التحول نحوها في ضوء معايير الاعتماد.

٤- مقاومة التغيير وعزوف بعض أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن المشاركة والتعاون في إنجاح عملية التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد.

٥- افتقار بعض أعضاء هيئة التدريس والطلاب للسمات والمهارات الريادية الداعمة لعملية التحول نحو هذه الصيغة من الجامعات.

٦- ضعف منظومة الدعم المقدمة لتيسير عملية تحول جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد.

٧- ضعف منظومة الرقابة والمتابعة والتقييم في ظل التحول نحو هذه الصيغة من الجامعات في ضوء معايير الاعتماد.

٨- ضعف الكوادر المؤهلة لدعم عملية التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد.

٨- ضعف جذب الشراكات المجتمعية لدعم ريادة الأعمال بالجامعة.

ح - سبل التغلب على معوقات تنفيذ التصور المقترح

يمكن التغلب على معوقات تنفيذ التصور المقترح من خلال الإجراءات التالية:

١- تخصيص جزء كاف من الدعم المالي المقدم لجامعة جنوب الوادي لرفع مستوى البنية التحتية التي تتطلبها هذه الجامعات.

٢- تدعيم قنوات التواصل مع القطاع الخاص لتوفير التمويل اللازم.

٣- نشر ثقافة ريادة الأعمال بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وجميع العاملين بجامعة جنوب الوادي.

٤- نشر ثقافة معايير الاعتماد ومؤشراتها الخاصة بالتحول نحو الجامعة الريادية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وجميع العاملين بجامعة جنوب الوادي.

٥- إصدار أدلة إرشادية موضحة لآليات التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد.

٦- التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس والطلاب بجامعة جنوب الوادي لإكسابهم السمات والمهارات الريادية الداعمة للتحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد.

٧- تقديم الحوافز المادية والمعنوية لدعم عمليات المشاركة والتعاون لإنجاح عملية التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد.

٨- وضع آليات فعالة لدعم منظومة الرقابة والمتابعة والتقييم في ظل التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد.

٩- وضع آليات فعالة لاستقطاب الكفاءات والكوادر المؤهلة محليًا وإقليميًا ودوليًا لدعم عملية التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد.

١٠- تعزيز التعاون بين الجامعات المصرية من خلال تبادل الخبرات في مجال ريادة الأعمال والتحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد.

١١- الاستفادة من خبرات جامعات بعض الدول الأجنبية والعربية في مجال ريادة الأعمال والتحول نحو الجامعة الريادية في ضوء معايير الاعتماد.

١٢- توفير بعض المزايا للهيئات والمؤسسات الداعمة لريادة الأعمال بالجامعة كتوفير الاستفادة من الخدمات التقنية والبحثية والاستشارية وقواعد البيانات بالجامعة، كذلك توفير بعض أنواع الرعاية والدعاية لتلك المؤسسات والهيئات كاعتبارها راعي رسمي لبعض المناشط الأكاديمية والمجتمعية التي تقوم بها الجامعة، كذلك توفير بعض أنواع التدريب والتنمية المهنية من خلال ما تمتلك الجامعة من كوادر علمية وأكاديمية مؤهلة.

ثانيًا: الدراسات المستقبلية المقترحة

١- تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء متطلبات ريادة الأعمال.

٢- التعليم الريادي كمدخل للإصلاح التربوي بالمؤسسات الجامعية.

٣- متطلبات التحول نحو الجامعة الريادية في ضوء خبرات بعض الدول.

٤- أثر التعليم الريادي على مستوى جودة التعليم الجامعي.

٥- تطوير التعليم الجامعي في ضوء مفهوم الجامعة الريادية.

قائمة المراجع

أولًا: المراجع العربية

١- إبراهيم، آمال محمد إبراهيم؛ علي، عزه أحمد صادق. (٢٠٢١). " تصور مقترح لحاضنة أعمال تكنولوجية بجامعة جنوب الوادي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في صعيد مصر"، *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، عدد نوفمبر، ج٧، (٩١)، ص ص ٢٧٩١- ٢٨٨٧.

٢- إبراهيم، عصام سيد أحمد السعيد. (٢٠١٥). "التعلم الريادي مدخل لدعم طلاب الجامعة نحو الريادية والعمل الحر"، *مجلة كلية التربية*، جامعة بور سعيد، (١٨)، يونيو، ١٣٢- ١٧٧.

٣- أبو جويفل، ريم جمعة محمد. (٢٠١٨). درجة ممارسة كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة لأبعاد الريادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء الجمعي المتميز، *رسالة ماجستير*، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.

٤- أبو ناهية، صلاح الدين محمد. (١٩٩٤). *القياس التربوي*، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

٥- أحمد، عصام سيد. (٢٠١٥). "التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر"، *مجلة كلية التربية ببورسعيد*، ع ١٨، ج ١، كلية التربية، جامعة بور سعيد، يونية، مصر، ص ص ١٣٢-١٧٧.

٦- أوسو، خيري علي؛ نوري، أمين سليم؛ حمدي، فيروز مصطفى. (٢٠١٧). التخطيط الاستراتيجي ودوره في تحقيق متطلبات الجامعة الريادية: بحث تحليلي في جامعة بوليتكنيك دهوك. منشور في: *International Journal of Innovation and Applied Studies, 20(3), Jun., pp.881- 891.*

٧- التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية. (٢٠١١- ٢٠١٨). *الابتكار أو الاندثار، البحث العلمي العربي واقعه وتحدياته وأفاقه*، بيروت: مؤسسة الفكر العربي.

٨- الجمالي، راشد بن محمد؛ العربي، هشام يوسف مصطفى. (٢٠١٦). "واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية"، *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ع٧٦، ص ص٣٨٧- ٤٤٢.

٩- الخنيزان، تهاني بنت محمد ناصر؛ الخضيري، فاطمة بنت علي صالح. (٢٠١٩). "متطلبات الريادة العالمية في الجامعات السعودية لتحقيق الميزة التنافسية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠"، *المجلة العلمية*، كلية التربية، جامعة أسيوط، مجلد ٣٥، ع٦، ص ص ١٠٤- ١٢٢.

١٠- الرميدي، بسام سمير. (٢٠١٨). "تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال: استراتيجية مقترحة للتحسين"، *مجلة اقتصاديات المال والأعمال*، جامعة الوادي، الجزائر، (٦)، ص ص٣٧٢- ٣٩٤.

١١- الزعبي، علي فلاح مفلح. (٢٠١٦). *ريادة الأعمال صناعة القرن الحادي والعشرين*، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.

١٢- السامرائي، عمار. (٢٠١٢). "أهمية تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي لبناء ودعم ثقافة الإبداع والتميز والريادة للجامعات الخاصة: دراسة حالة الجامعة الخليجية نموذجًا"، *المؤتمر الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي*، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين خلال الفترة من: ٤- ٥ يناير ٢٠١٢م.

١٣- السيد، محمد سيد محمد؛ علي، عزه أحمد صادق. (٢٠١٧). "مخاطر العمل الحر وكيفية إدارتها من وجهة نظر خريجي جامعة جنوب الوادي"، *مجلة الثقافة والتنمية*، تصدر عن جمعية الثقافة من أجل التنمية، سوهاج، السنة (١٧)، ع١١٦، ص ص ١٦٣-٢٢٢.

١٤- الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن. (٢٠١٠). *دور التعليم في دعم رأس المال الجريء في المملكة العربية السعودية*، ريادة الأعمال، منتدى رأس المال الجريء.

١٥- الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن. (٢٠١٠). المتطلبات الخمسة لبناء الجامعة الريادية، جريدة العرب الاقتصادية الدولية *available at: aleqt. Com/ 2010/ 02/ 14/ article. 349311. Html* آخر زيارة السبت ١٥/ ١/ ٢٠٢٢.

١٦- الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن؛ المبيريك، وفاء بنت ناصر. (٢٠١٤). *ريادة الأعمال*، الرياض: مكتبة جرير.

١٧- الشواهين، إبراهيم فلاح إبراهيم. (٢٠١٧). أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان، *رسالة ماجستير*، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

١٨- الطراونة، إخليف يوسف؛ اللهالي، غدير إبراهيم. (٢٠١٩). "درجة تطبيق الجامعات الأردنية لمفهوم الجامعة الريادية بناء على الممكنات السبعة للمفوضية الأوروبية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية"، *مجلة جرش للبحوث والدراسات*، مجلد ٢٠، ع٢، ص ص٥٣٣- ٥٦١.

١٩- العتيبي، منصور؛ وموسى، محمد. (٢٠١٥). "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية"، *مجلة التربية*، جامعة الأزهر، مصر، ١٦٢(٢)، ٦١٥- ٦٧٠.

٢٠- القاسم، مي منذر موسى. (٢٠١٣). أثر الخصائص الريادية في تبني التوجهات الاستراتيجية للمديرين في المدارس الخاصة في عمان، *رسالة ماجستير*، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

٢١- النجار، فايز؛ والعلي، عبد الستار. (٢٠٠٦). *الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة*، عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

٢٢- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. (الإصدار الأول يناير ٢٠٠٩). *المعايير الأكاديمية القومية القياسية للقطاعات المختلفة*، رئاسة الوزراء، جمهورية مصر العربية.

٢٣- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. (الإصدار الأول يناير ٢٠٠٩). *دليل التقويم والاعتماد للبرنامج التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والأزهر*، رئاسة الوزراء، جمهورية مصر العربية.

٢٤- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. (الإصدار الثالث يوليو ٢٠١٥). *دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي*، رئاسة الوزراء، جمهورية مصر العربية.

٢٥- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. (الإصدار الثاني إبريل ٢٠١٧). *معايير اعتماد الجامعات*، رئاسة الوزراء، جمهورية مصر العربية.

٢٦- بشاي، وفاء زكي. (١٠١٧). "سيناريوهات مقترحة لمستقبل تسويق الخدمات التعليمية بالجامعات المصرية في ضوء نماذج بعض الجامعات الأجنبية"، *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، (١٤٧)، يناير، ص ص ٤٢٩- ٥٢٥.

٢٧- توفيق، صلاح الدين محمد؛ مرسي، شيرين عيد. (٢٠١٧). "الجامعة الريادية ودورها في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة: تصور مقترح"، *مجلة كلية التربية*، جامعة بنها، ٢٨ (١)، يناير، ص ص ١- ٦٩.

٢٨- جابر، جابر عبد الحميد؛ كاظم، أحمد خيري. (١٩٩٦). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، القاهرة: دار النهضة العربية.

٢٩- جامعة جنوب الوادي. (٢٠١٨). *الخطة الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠١٨/٢٠١٩- ٢٠٢٢/٢٠٢٣*، مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل بجامعة جنوب الوادي.

٣٠- جامعة جنوب الوادي. (٢٠١٩). *مركز التطوير الوظيفي*.

٣١- جامعة جنوب الوادي. (٢٠١٩). *مكتب دعم وتسويق التكنولوجيا والابتكار (التايكو)*.

٣٢- دالين، ديوبولد فان. (١٩٩٤). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، ترجمة: محمد نبيل نوفل، آخرين، ط٥، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

٣٣- رفاعي، أنصار محمد عوض الله؛ يوسف، ثريا حامد أحمد. (٢٠١٧). "ريادة الأعمال الفنية في مجال التصوير لتفعيل الاقتصاد الإبداعي"، *المؤتمر العلمي الأول للقصور المتخصصة بأسوان بعنوان: الموروث الفني والحرفي لغة تواصل بين الشعوب*، في الفترة من ٢١- ٢٣ ديسمبر، مجلة التصميم الدولية، تصدر عن الجمعية العلمية للمصممين، كلية الفنون التطبيقية، جامعة حلوان، ص ص١- ٣١.

٣٤- زيدان، عمر. (٢٠١١). "تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج: دراسة ميدانية"، *المجلة العربية للإدارة*، مج٣١، ع١، ص ص٢٣- ٤٣.

٣٥- شحاته، صفاء. (٢٠١٣). "تنمية جدارات سوق العمل لدى المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال: رؤية استراتيجية"، *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس، مجلد ١٩، ع٤، ص ص٣٣- ٢٠٦.

٣٦- عبد الرحمن، هيفاء؛ وصالح، سارة. (٢٠١٣). "نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب المصري: دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية"، *شئون اجتماعية*، ع١١٨، السنة الثالثة.

٣٧- عبد الفتاح، محمد. (٢٠١٦). "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية"، *مجلة البحث العلمي في التربية*، مصر، ١٧(٣)، ٦٢٣- ٦٥٤.

٣٨- عبد القادر، خالد محمد جميل. (٢٠١٤). "معوقات التحول نحو المنظمة الريادية: دراسة استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد"، *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*، مج ٦، ع١١، ص ص ١٩٦- ٢٠٩.

٣٩- عبد اللطيف، عماد عبد اللطيف محمود. (٢٠١٧). "التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي"، *مجلة دراسات في التعليم الجامعي*، ع٣٧، ١٨٣- ٣٢٤.

٤٠- عبد اللطيف، عماد عبد اللطيف محمود؛ أمين، مصطفى أحمد. (٢٠٢١). "متطلبات تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الهندسة العكسية: دراسة ميدانية"، *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، عدد يوليو، ج١، (٨٧)، ١٣٧- ٢٢١.

٤١- عبد الوهاب، صوفي. (٢٠١٩). "دور الجامعة في التحول وبناء مجتمع المعرفة"، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، *مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، تصدر عن جامعة سكاريا بتركيا ومركز البحث وتطوير الموارد البشرية بعمان بالأردن، ٢(٥)، مارس، ١٥٣- ١٦٧.

٤٢- عطوان، أسعد حسين؛ مطر، يوسف خليل. (٢٠١٨). *مناهج البحث العلمي*، لبنان، بيروت: دار الكتب العلمية.

٤٣- عيد، أيمن عادل. (٢٠١٤). "التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي"، *المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال)*، في الفترة من: ٩- ١١ سبتمبر، الرياض، المملكة العربية السعودية.

٤٤- كواشي، سامية. (٢٠١٥). "خدمة المجتمع، الوظيفة الثالثة للجامعات"، منتدى جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، *مجلة العلوم الإنسانية*، (٤٤)، ديسمبر، ص ص ٤٦١- ٤٧٨.

٤٥- متعب، حامد؛ راضي، جواد. (٢٠١٠). "الريادية وأثرها في المجتمع الجامعي المتميز- دراسة اختيارية لآراء عينة من القيادات الجامعية في جامعة القادسية"، *بحث مقدم للمؤتمر العربي الثالث للجامعات العربية: التحديات والأفاق*، مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص ص ٢٢٧- ٢٤٨.

٤٦- محمد، مجدي عبد الرحمن عبد الله. (٢٠١٤). "رؤية تربوية مقترحة للتحول بشباب الجامعات المصرية من اللامعيارية إلى الريادية"، *مجلة المعرفة التربوية*، كلية التربية بالوادي الجديد، جامعة أسيوط، ع٤، ص ص٢٢٨- ٢٩٢.

٤٧- محمود، أشرف محمد أحمد؛ أحمد، محمد جاد حسين. (٢٠١٦). "تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الاستفادة من خبرات جامعتي كامبريدج وسنغافورة الوطنية"، *مجلة التربية المقارنة*، تصدر عن الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، (٦)، السنة الثانية، ديسمبر، ص ص ٣١٧- ٥٠١.

٤٨- مركز التطوير الوظيفي بجامعة جنوب الوادي. متاح على الموقع: http://www.svu.edu.eg/ar/cdc/ آخر موعد للزيارة السبت الموافق ٢٨- ٥- ٢٠٢٢ الساعة ١١.٣٠م.

٤٩- مركز التطوير الوظيفي. تطوير مهارات ريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، *متاح على الموقع:*

https://m.akhbarelyom.com/news/newdetails/3587949/1

/، آخر موعد للزيارة الأحد الموافق ٢٩- ٥- ٢٠٢٢ الساعة ١٠.٣٠م.

٥٠- مصطفى، جمال مصطفى محمد. (١٤٤٠هـ). "تصور مقترح لتعزيز دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبتها: دراسة ميدانية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض"، *مجلة العلوم التربوية*، ع٢٤، ج٢، ص ص ١٠٧- ٢٠٦.

٥١- وزارة التعليم العالي. (٢٠١٤). *الوظيفة الثالثة للجامعات*، وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

52- Aranha, E., Garcia, N. (2014). "Dimensions of ameta model of an entrepreneurial university". *African Journal of Business Management*, 8(10), 336- 349.

53- Dharmajiva, T. (2017). Entrepreneurial University in Thailand: A case study of King Mongkut's University of Technology Thonburi (KMUTT), *Unpublished Master's Thesis*, University of Tampere: Thailand.

54- Farsi, J.; Imanipour, N& Salamzadeh, A.(2012). "Entrepreneurial University conceptualization: case of

Developing countries". *Global Business and management Research: An International Journal*, 4(2), 193- 204.

55- Gibb, A. (2013). "Exploring the synergistic Potential in entrepreneurial University development: towards the building of a strategic framework". *Annals of Innovation& Entrepreneurship*, 3(1). 1-21.

56- Gideon, M.& etal (2005). "Entrepreneur Ship and university-based technology transfer"*, Journal of Business Venturing*. Volume 20, Issue 2, March.

57- Jameson, J. and O, Donnell, P. (2015). "The Entrepreneurial University: a unifying theme for TU4 Dublin", *Higher Education in Transformation Conference, Dublin Institute of Technology*, Dublin, 70- 81.

58- Jarohnovich, N; Avotins, C. (2013). "The changing Role of the Entrepreneurial university in Developing countries: the case of Latvia". *Journal of higher education theory and practice*, B(2), 121- 148.

59- Jianping, L., Chao, W. (2014). "Objectives and Approaches of Entrepreneurship Education in Chinese colleges and

universities". *A paper presented to the 7th International conference on Innovation& Management, December*, 1824- 1827.

60- Kautonen, T; Zolin, R; Kuckertz, A& Viljamaa, A(2010). "Ties that blind. How strong ties affect small business owner- managers, *Perceived Trustworthiness of their Advisors". Entrepreneurship& Regional Development*. 22(2), 189- 209.

61- Kirby, D. A; Ibrahim, N.(2015). "An Enterprise Revolution for Egyptian universities. Education, Business and society". *Contemporary Middle Eastern Issues*, 5(2), 98- 111.

62- Lache, S.& Popescu, M. (2009). "Entrepreneurship in university", *International conference on Economic Engineering and Manufacturing Systems, Brasov, 26-27 November.*

63- Meyers, A. D., Pruthi, S. (2011). "Academic entrepreneurship, entrepreneurial Universities and biotechnology". *Journal of commercial Biotechnology*, 7(4), 349- 357.

64- Mok, H. (2013). "The quest for an entrepreneurial university in East Asia: impact on academics and administrators in higher Education", *Asia Pacific Education Review*, 14(1), 11- 22.

65- Morris, M., Kuratko, D.& Cornwall, J. (2013) . *Entrepreneurship programs and the modern university. Massachusetts;* Edward Elgar publishing.

66- Salhi, B; Taktak, S. (2013). "Reflections on Entrepreneurial Learning in Tunisian Universities". ***Journal of Management and sustainability*, 3(1), 166- 177.**

67- Senegovic, I; Harmina, A; Gregov, Z.(2014). "The concept of entrepreneurial university and potential obstacles for its implementation in Croutia". *A paper presented at the tenth international conference: challenges of Europe, the quest for New competitiveness*, Faculty of Economics, university of Split.

68- Sperrer, M., Muller, C. and Soos, J. (2016). "The Concept of the Entrepreneurial University Applied to universities of Technology in Austria: Already Reality or a vision of the

Future?", *Technology Innovation Management Review*, 6(10): 37- 44.

69- Taucean, I.M., Strauti, A. G& Tion, M. (2018). "Roadmap to Entrepreneurial University- case study". *SIM 2017/ 14th International Symposium in Management, Procedia- Social and Behavioral sciences*, 582- 589.

70- UNESCO. (2009). World Conference on Higher Education: The New Dynamic of Higher Education and Research for Societal. Change and Development. *Available at: http: // www. Unesco. Org*.

71 - World Economic Forum, Unlocking Entrepreneurial Capabilities to meet the Global challenges of the 21 st century, *Final report on the Entrepreneurship Education work stream*, June 2011, p.4.

ملحق (١)

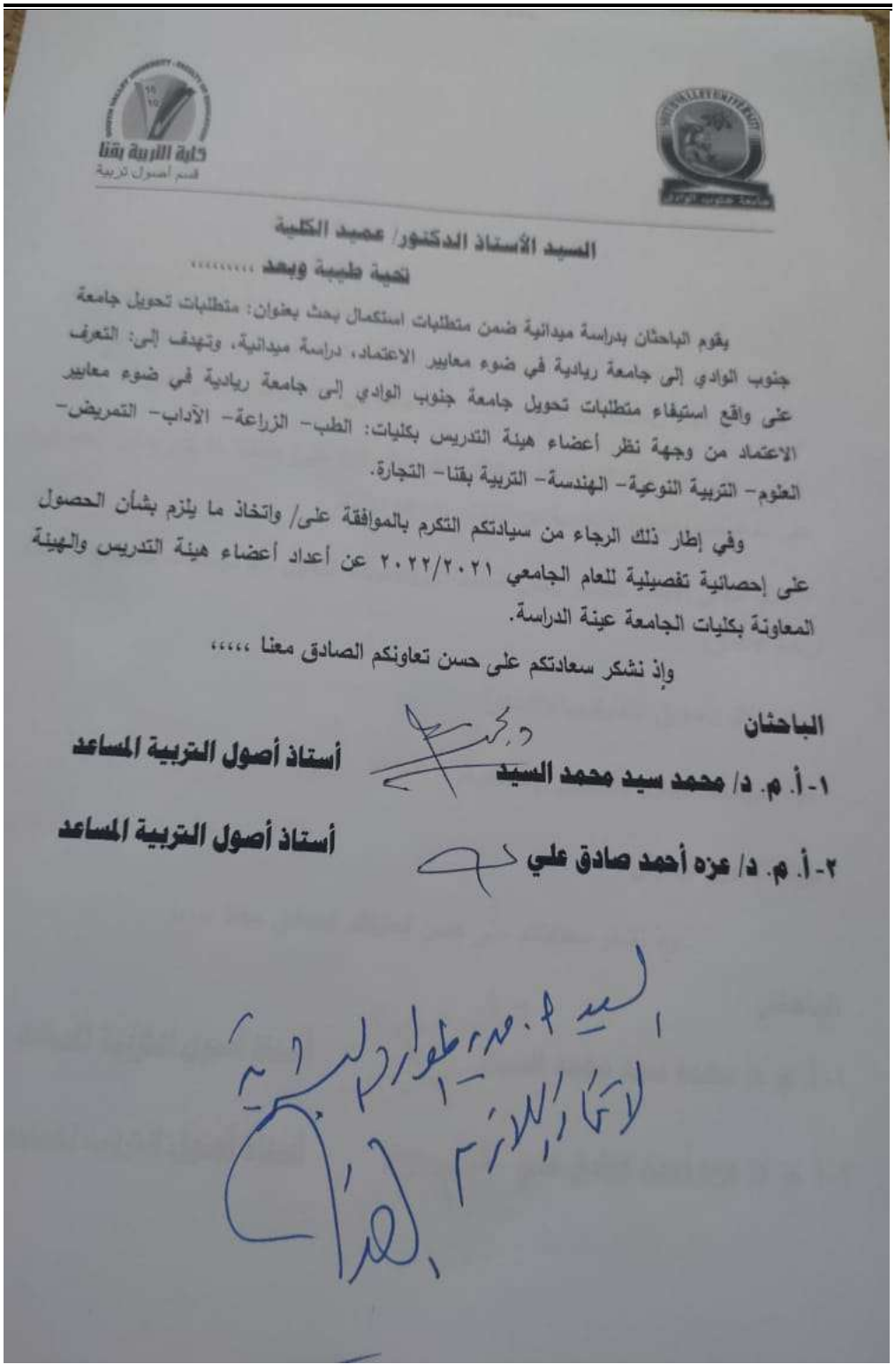
قائمة السادة المحكمين

م	الاســـــم	الوظيـــفة
١	أ. د/ أحمد عكاوي عبد العزيز	مدير مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد الأسبق، ونائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث الحالي، جامعة جنوب الوادي.
٢	أ. د/ أحمد حسين الصغير	أستاذ أصول التربية، كلية التربية بسوهاج، جامعة سوهاج.
٣	أ. د/ خديجة عبد العزيز علي إبراهيم	أستاذ أصول التربية، كلية التربية، جامعة سوهاج.
٤	أ. د/ عماد صموئيل وهبة جرجس	أستاذ أصول التربية، كلية التربية، جامعة سوهاج.
٥	أ. د/ ناجي عبد الوهاب هلال	أستاذ أصول التربية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي.
٦	أ. م. د/ آمال محمد إبراهيم إسماعيل	أستاذ أصول التربية المساعد، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي.
٧	أ. م. د/ فيفي أحمد توفيق	أستاذ أصول التربية المساعد، كلية التربية، جامعة سوهاج.
٨	د/ أماني عبد المنعم محمد	نائب مدير مركز ضمان الجودة لشئون الأيزو، جامعة جنوب الوادي.
٩	د/ منى محمد شحات	نائب مدير مركز ضمان الجودة لشئون الاعتماد، جامعة جنوب الوادي.

ملحوظة: تم الترتيب وفقًا للدرجة أولًا ثم الترتيب الأبجدي.

ملحق (٢)

الإحصائية والموافقات الإدارية



كلية التربية بقنا
قسم أصول تربية

السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية

تحية طيبة وبعد .....

يقوم الباحثان بدراسة ميدانية ضمن متطلبات استكمال بحث بعنوان: متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد، دراسة ميدانية، وتهدف إلى: التعرف على واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات: الطب- الزراعة- الآداب- التمريض- العلوم- التربية النوعية- الهندسة- التربية بقنا- التجارة.

وفي إطار ذلك الرجاء من سيادتكم التكرم بالموافقة على/ واتخاذ ما يلزم بشأن الحصول على إحصائية تفصيلية للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١ عن أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات الجامعة عينة الدراسة.

وإذ نشكر سعادتكم على حسن تعاونكم الصادق معنا ،،،،

الباحثان

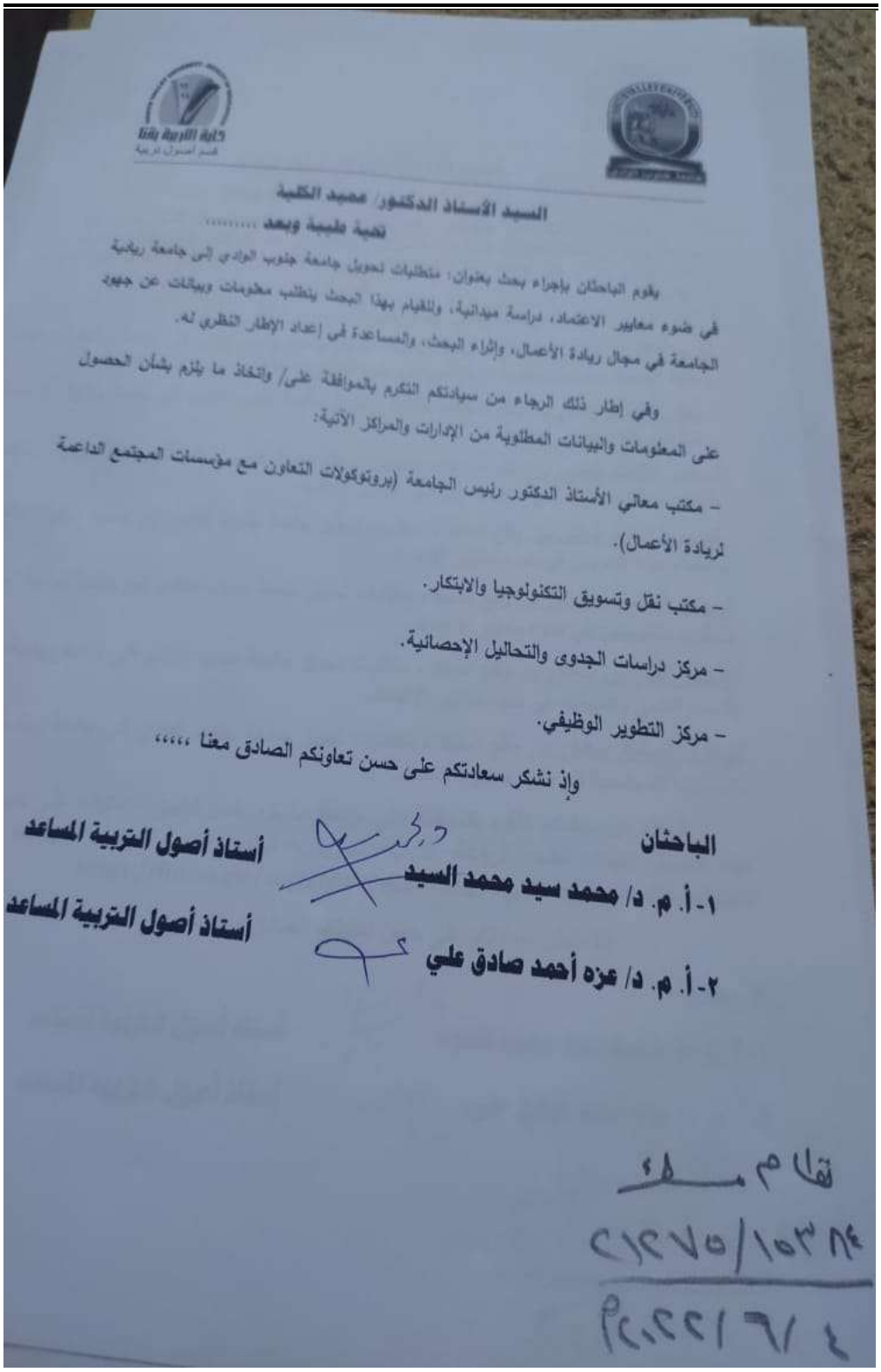
١- أ. م. د/ محمد سيد محمد السيد أستاذ أصول التربية المساعد

٢- أ. م. د/ عزه أحمد صادق علي أستاذ أصول التربية المساعد

إحصائية أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
القائمين والغير قائمين على العمل جامعة جنوب الوادي

الإدارة العامة لشئون العاملين

م	القسم	أستاذ متفرغ		أستاذ		أستاذ مساعد متفرغ		أستاذ مساعد		مدرس متفرغ		مدرس		مدرس مساعد		معيد		الإجمالي		النسبة	الإجمالي
		د	أ	د	أ	د	أ	د	أ	د	أ	د	أ	د	أ	د	أ	د	أ		
1	كلية الطب البشري بقنا	3	2	10	2			8	9	1		15	12	4	15	10	13	51	53	% 5.55	104
2	كلية الحقوق بقنا			2				3		1		8	1	9	6	2		25	7	% 1.71	32
3	كلية التمريض بقنا				1				5				14		11	3	16	3	47	% 2.72	50
4	كلية الطب بقنا	1		9	3			36	5			50	28	81	86	9	46	186	168	% 19.23	354
5	كلية الهندسة بقنا	1		3				9				20	2	22	8	8	4	63	14	% 4.18	77
6	جامعة جنوب الوادي - المستشفيات الجامعية بقنا											1					1			% 0.05	1
7	كلية طب الفم والأسنان							2				8	4	10	2	10	4	30	10	% 2.17	40
8	كلية التربية الرياضية بقنا			7				4				8	2	8	4	7	2	34	8	% 2.28	42
9	كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	1			1		1	1	1	1		4	15	2	3	2	13	12	33	% 2.44	45
10	كلية العلاج الطبيعي											11	3	5	5			16	8	% 1.3	24
11	كلية الصيدلة			3				2				5	5	7	4		1	13	10	% 1.25	23
12	كلية الحاسبات والمعلومات											4	2	2	5	1	4	9	11	% 1.09	20
13	كلية التربية النوعية بقنا			8	2			5	1			9	19	6	28	6	19	35	82	% 6.36	117
14	كلية الآداب بقنا	11	3	11	1	4		17	6	6		46	45	10	26	10	21	112	102	% 11.62	214
15	كلية التربية بقنا	9		16	1	2	2	9	5	13	2	10	21	1	8	2	24	62	63	% 6.79	125
16	كلية الزراعة بقنا	1		11	1	1		5	3			6	9	9	6	9	11	46	30	% 4.13	76
17	كلية العلوم بقنا	26	3	24	2	9	3	35	12	13	1	43	35	27	29	28	44	205	131	% 18.25	336
18	كلية التجارة بقنا	3		3		2		3	1	4		15	4	5	7	11	12	46	23	% 3.75	69
19	الكلية الأم	1	1	3	1	1		4	1			8	4	3	4	6	3	26	14	% 2.17	40
20	كلية التربية بالغردقة			5			1	2	3	1		2	11		3		5	10	23	% 1.79	33
21	كلية الألسن											3		5	1			8	1	% 0.49	9
22	كلية الحاسبات والذكاء الاصطناعي											3	2	3	5			3	7	% 0.54	10
	الإجمالي	57	9	114	15	19	7	149	63	41	5	279	238	213	266	102	142	996	845		1841



السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية

تحية طيبة وبعد .....

يقوم الباحثان بإجراء بحث بعنوان: متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد، دراسة ميدانية، وللقيام بهذا البحث يتطلب معلومات وبيانات عن جهود الجامعة في مجال ريادة الأعمال، وإثراء البحث، والمساعدة في إعداد الإطار النظري له.

وفي إطار ذلك الرجاء من سيادتكم التكرم بالموافقة على/ واتخاذ ما يلزم بشأن الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة من الإدارات والمراكز الآتية:

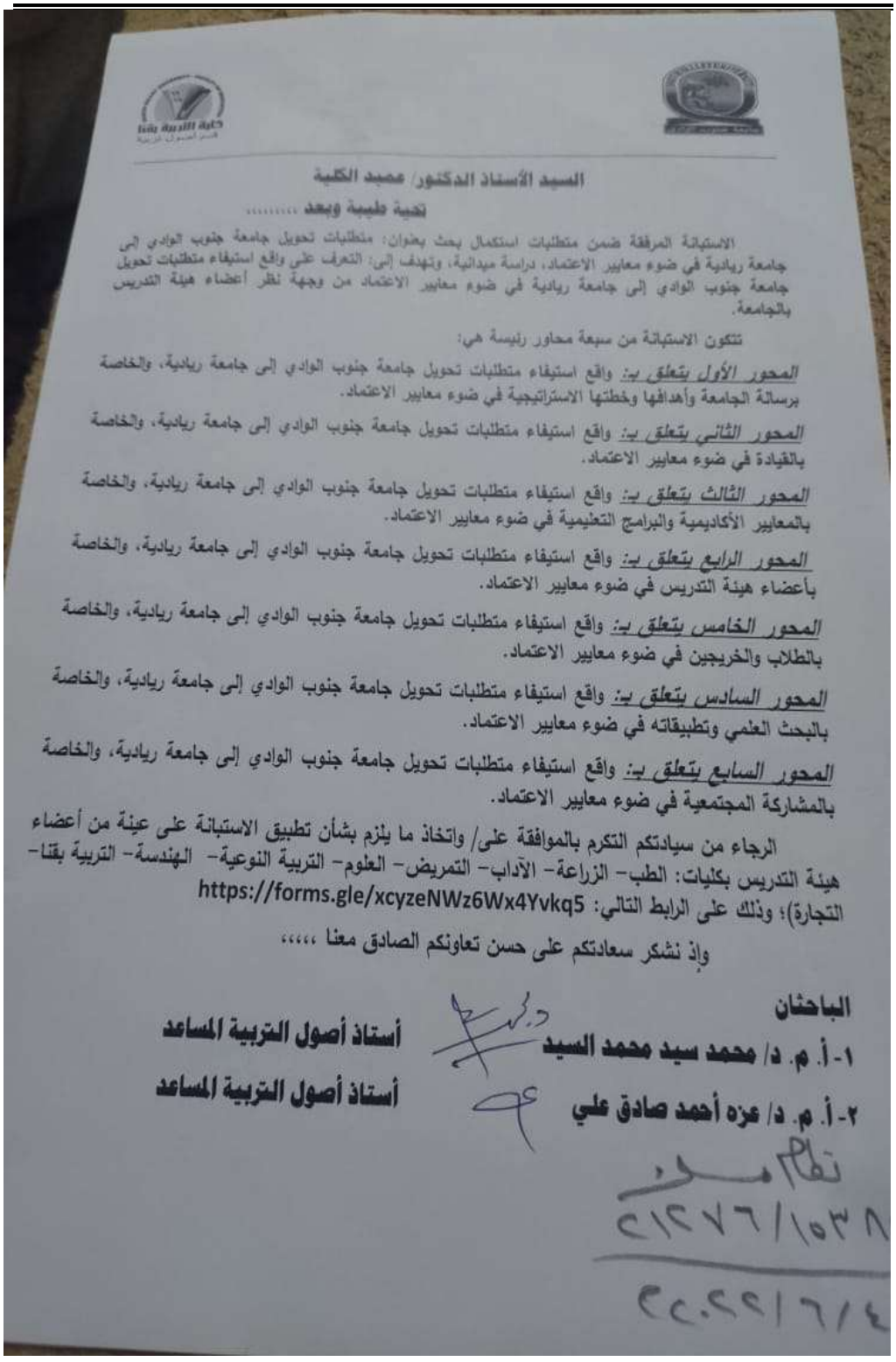
- مكتب معالي الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة (بروتوكولات التعاون مع مؤسسات المجتمع الداعمة لريادة الأعمال).
- مكتب نقل وتسويق التكنولوجيا والابتكار.
- مركز دراسات الجدوى والتحاليل الإحصائية.
- مركز التطوير الوظيفي.

وإذ نشكر سعادتكم على حسن تعاونكم الصادق معنا ،،،،

الباحثان

١- أ. م. د/ محمد سيد محمد السيد أستاذ أصول التربية المساعد

٢- أ. م. د/ عزه أحمد صادق علي أستاذ أصول التربية المساعد



السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية

تحية طيبة وبعد .....

الاستبانة المرفقة ضمن متطلبات استكمال بحث بعنوان: متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد، دراسة ميدانية، وتهدف إلى: التعرف على واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضوء معايير الاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

تتكون الاستبانة من سبعة محاور رئيسة هي:

المحور الأول يتعلق بـ: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة برسالة الجامعة وأهدافها وخطتها الاستراتيجية في ضوء معايير الاعتماد.

المحور الثاني يتعلق بـ: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالقيادة في ضوء معايير الاعتماد.

المحور الثالث يتعلق بـ: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية في ضوء معايير الاعتماد.

المحور الرابع يتعلق بـ: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد.

المحور الخامس يتعلق بـ: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالطلاب والخريجين في ضوء معايير الاعتماد.

المحور السادس يتعلق بـ: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالبحث العلمي وتطبيقاته في ضوء معايير الاعتماد.

المحور السابع يتعلق بـ: واقع استيفاء متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية، والخاصة بالمشاركة المجتمعية في ضوء معايير الاعتماد.

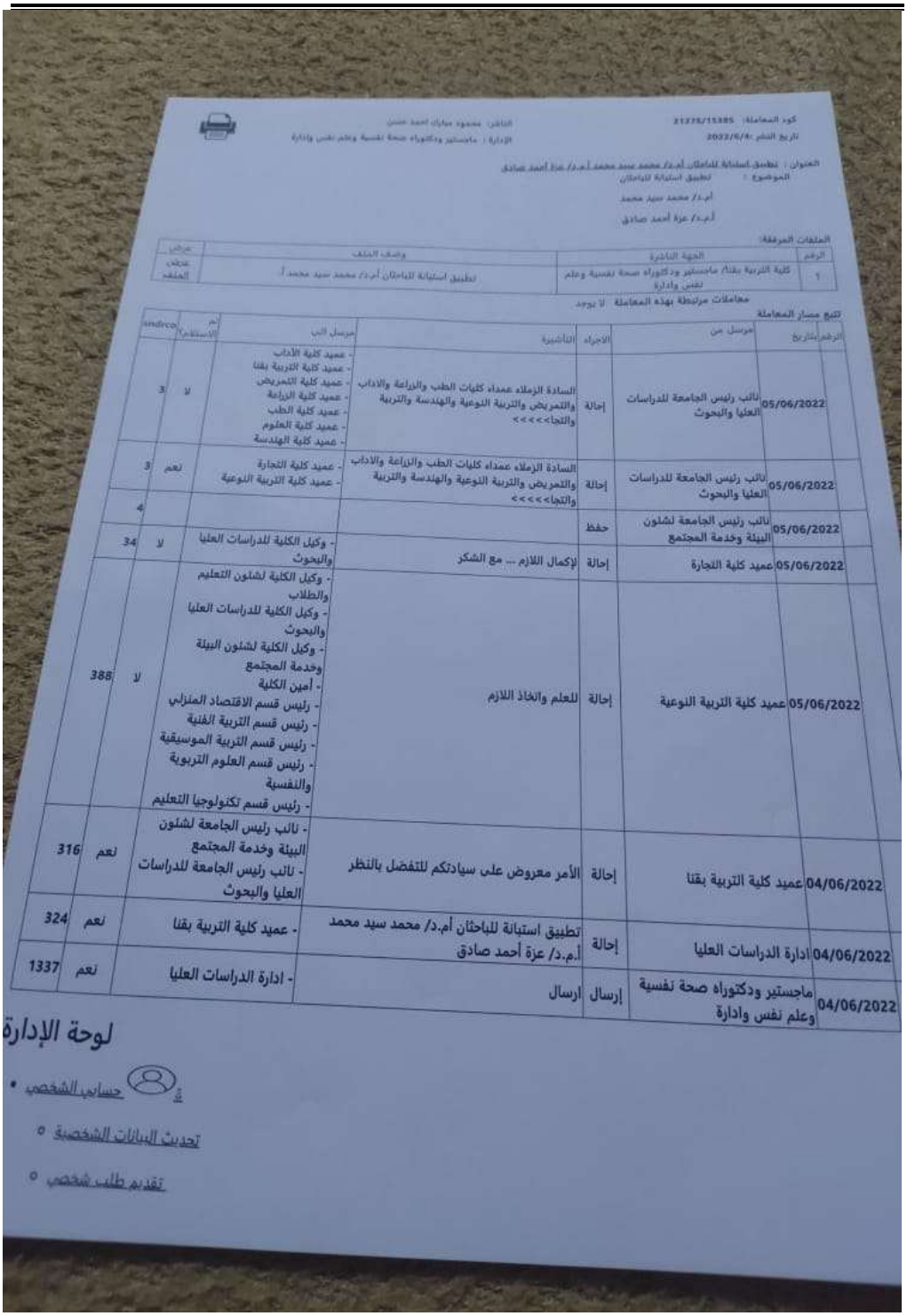
الرجاء من سيادتكم التكرم بالموافقة على/ واتخاذ ما يلزم بشأن تطبيق الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات: الطب- الزراعة- الآداب- التمريض- العلوم- التربية النوعية- الهندسة- التربية بقنا- التجارة)؛ وذلك على الرابط التالي: https://forms.gle/xcyzeNWz6Wx4Yvkq5

وإذ نشكر سعادتكم على حسن تعاونكم الصادق معنا ،،،،

الباحثان

١- أ. م. د/ محمد سيد محمد السيد أستاذ أصول التربية المساعد

٢- أ. م. د/ عزه أحمد صادق علي أستاذ أصول التربية المساعد



كود المعاملة: 21278/15385
تاريخ النشر: 2022/6/4
الناشر: محمود مبارك احمد حسن
الإدارة : ماجستير ودكتوراه صحة نفسية وعلم نفس وإدارة

العنوان : تطبيق استبانة للباحثان أ.م.د/ محمد سيد محمد أ.م.د/ عزة أحمد صادق
الموضوع : تطبيق استبانة للباحثان
أ.م.د/ محمد سيد محمد
أ.م.د/ عزة أحمد صادق

الملفات المرفقة:

الرقم	الجهة الناشرة	وصف الملف	عرض
1	كلية التربية بقنا/ ماجستير ودكتوراه صحة نفسية وعلم نفس وإدارة	تطبيق استبانة للباحثان أ.م.د/ محمد سيد محمد أ	عرض الملف

معاملات مرتبطة بهذه المعاملة لا يوجد

تتبع مسار المعاملة

الرقم	بتاريخ	مرسل من	الاجراء	التاشيرة	مرسل الى	هام	الاستلام	index
1	05/06/2022	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	إحالة	السادة الزملاء عمداء كليات الطب والزراعة والآداب والتمريض والتربية النوعية والهندسة والتربية والتجا>>>>>	- عميد كلية الآداب - عميد كلية التربية بقنا - عميد كلية التمريض - عميد كلية الزراعة - عميد كلية الطب - عميد كلية العلوم - عميد كلية الهندسة	لا	3	
2	05/06/2022	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	إحالة	السادة الزملاء عمداء كليات الطب والزراعة والآداب والتمريض والتربية النوعية والهندسة والتربية والتجا>>>>>	- عميد كلية التجارة - عميد كلية التربية النوعية	نعم	3	
3	05/06/2022	نائب رئيس الجامعة لشئون البيئة وخدمة المجتمع	حفظ					4
4	05/06/2022	عميد كلية التجارة	إحالة	لإكمال اللازم ... مع الشكر	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	لا	34	
5	05/06/2022	عميد كلية التربية النوعية	إحالة	للعلم واتخاذ اللازم	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع - أمين الكلية - رئيس قسم الاقتصاد المنزلي - رئيس قسم التربية الفنية - رئيس قسم التربية الموسيقية - رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية - رئيس قسم تكنولوجيا التعليم	لا	388	
6	04/06/2022	عميد كلية التربية بقنا	إحالة	الأمر معروض على سيادتكم للتفضل بالنظر	- نائب رئيس الجامعة لشئون البيئة وخدمة المجتمع - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	نعم	316	
7	04/06/2022	ادارة الدراسات العليا	إحالة	تطبيق استبانة للباحثان أ.م.د/ محمد سيد محمد أ.م.د/ عزة أحمد صادق	- عميد كلية التربية بقنا	نعم	324	
8	04/06/2022	ماجستير ودكتوراه صحة نفسية وعلم نفس وإدارة	إرسال	ارسال	- ادارة الدراسات العليا	نعم	1337	

لوحة الإدارة

- حسابي الشخصي
  - تحديث البيانات الشخصية
  - تقديم طلب شخصي