

**الأدوار المتوقعة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في  
ضوء مفهوم التعليم الريادي**

**إعداد**

**أ/ مي محمد محمود صالح**

**إشراف**

**أ.د/ محمد محمد يونس**

أستاذ أصول التربية المتفرغ  
كلية التربية- جامعة المنوفية

**أ.د/ منال فتحي سمحان**

أستاذ أصول التربية المساعد  
كلية التربية- جامعة المنصورة



### مستخلص البحث

أستهدف البحث التعرف على الأدوار المتوقعة لعضو هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء مفهوم التعليم الريادي ، وقد أستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وأعتمدت الدراسة الإستبانة كأداة لجمع المعلومات للوصول الى نتائج الدراسة الميدانية ، وبعد تحديد العينة طبقت الأداة على ١٦٠٠ طالب داخل ثلاث كليات نظرية (كلية التربية والحقوق والتجارة) ، وثلاث كليات عملية (كلية العلوم والاقتصاد المنزلي والزراعة) ، وقد توصلت الدراسة الى أن درجة تحقيق أعضاء هيئة التدريس لدورهم في ضوء مفهوم التعليم الريادي جاء بدرجة متوسطة في ضوء مفهوم التعليم الريادي ، واكثر الأدوار توافراً هو دور عضو هيئة التدريس في إظهار السلوك الريادي لدى طلابه، حيث يعد من أكثر الأدوار تطبيقاً هو تعزيز التفاوض والتوجه لدعم الطلاب بطاقة إيجابية تعزز تفكير الطلاب ومساندتهم للوصول إلى المعلومات السليمة الواضحة والمحدثة ، وضعف دور عضو هيئة التدريس في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابه ، والذي من دوره أن يتم توجيه الطلاب إلى عمل أبحاث علمية جديدة التي تستحوذ على الاهتمام في الوضع الراهن والمستخلصة من المشكلات التي يواجهها المجتمع ، وتوصبت الدراسة لتحديد مجموعة من الأدوار المتوقعة لعضو هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي .

## Abstract

The present study aimed the expected roles of the faculty member at menoufia university in the light of the concept of enterprinership education , The descriptive approach was used and a survey was conducted as a tool to collect information to reach the results of the field study. The study sample was selected and the tool was applied to 1,600 students from three theoretical faculties (Faculty of Education, Law and Commerce), and three practical colleges (Faculty of Science and Home Economics and Agriculture).

The study concluded that the degree of the performance of the faculty staff of their role is moderate in the light of the concept of entrepreneurial education. The most salient role is the role of a faculty member in showing pioneering behavior among his students, since one of the most applied roles is promoting optimism and direction to support students with a positive energy that enhances students' thinking and guide them towards clear, correct and updated information. The results indicate the weak role of the faculty staff in promoting the culture of pioneering among his students, whose role is to direct students to do modern scientific research about problems facing society that attract attention in the current situation.

The study came up with the expected roles of the faculty member at menoufia university in the light of the concept of enterprinership education.

## ١ - مقدمة البحث و مشكلته

يشهد الوقت الحالي ثورة تنوير هائلة، حيث التغيير المستمر فى جميع نواحي الحياة، سواء الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية، بالإضافة إلى النواحي التعليمية، الأمر الذي لم يعد فيه حد للثبات حيث يدور المجتمع في مدار التطوير المستمر، مما جعل هناك ضغوطا على المؤسسات المجتمعية خاصة المؤسسات التعليمية بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة تتطلب التغيير المستمر.

ويعد التعليم الجامعي من أهم المراحل التعليمية التي تساهم فى تنمية النشئ التربوي في المراحل المتقدمة، فهي مرحلة تربوية تعليمية تساهم في تنمية العديد من الجوانب والثقافات العلمية والرياضية والتربوية لكافة الطلاب .

ومن الجدير بالاهتمام ووفقا لرؤية مصر ٢٠٣٠ فى مجال التعليم تطوير المهارات، وانطلاقا لتحقيق هذه الرؤية في مجال التعليم التي تهدف ليكون التعليم بجودة عالية للجميع دون تمييز، للمساهمة في بناء شخصية متكاملة مستنيرة ومبدعة لتؤكد احترام الاختلافات مع الآخرين. وكان من الأهداف الرئيسية في مجال التعليم إعادة هيكلة نظام التعليم الجامعي للارتقاء بمستوى مؤسسات التعليم العالي، التي استهدفت وجود ١٠ جامعات على الأقل في مؤشر أفضل ٥٠٠ جامعة على مستوى العالم، وأن تكون الجامعات المصرية من أفضل ٢٠ مؤسسة تعليمية في الأبحاث العلمية المنشورة في الدوريات المعترف بها عالميا .<sup>(١)</sup>

وقد كان للكليات التربوية الحظ الأوسع، حيث ذكرت تحديدا للاهتمام بها لاعتمادها من الهيئة القومية لضمان الجودة نهاية عام ٢٠١٦ وعالميا بنهاية عام ٢٠٢٠، وهذا لم يطبق فعليا على أرض الواقع، حيث كان ترتيب جامعة القاهرة وهي أولى الجامعات المصرية في الترتيب العالمي حيث حازت على ترتيب 531 على مستوى الجامعات عالميا، وحازت جامعة المنوفية على الترتيب ١٦٥٨ من إجمالي عدد جامعات 2000 جامعة وفق تصنيف CWUR العالمي<sup>(٢)</sup>. وهذا بالكاد لم يقترب حتى من تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ .

ووفقا لعصر تكنولوجيا المعلومات لم تعد المرحلة الجامعية تقي بمتطلبات العصر من التنمية والتفكير، حيث تعتمد على الأساليب التدريسية القديمة التي تعتمد على الحفظ والتلقين، ولا

تعتمد على تنمية مهارات الطلاب الإبداعية والابتكارية والتفكير غير المألوف، فطرق وأساليب التدريس الجامعية تعتمد على الحفظ والاستظهار ولا تنمي فكر الطالب ولا التفكير الحر الذي من خلاله يطلق العنان للطلاب للتفكير الخلاق.

فالجامعات لا بد أن تتناسب أدوارها الحديثة وفقا للعصر الرقمي التكنولوجي الحالي، ووفقا لعقليات الطلاب الباحثين بشكل مستمر، وذلك للعمل على الفكر الإبداعي لدى الطلاب بمختلف التخصصات حتى يكونوا قادرين على اتخاذ القرارات وقادرين على مجابهة الصعوبات والعوائق المتصدية لهم في الحياة وتنمية روح المجازفة لدى طلابها .

يعد التعليم الريادي من العوامل الأساسية للمساهمة في تحقيق التنمية في المجتمع، نظراً لتوليد جيل مبدع ومبتكر وقادر على حل المشكلات بطرق إبداعية، وقدرتهم على ابتكار مشروعاتهم الريادية، حيث يستهدف التعليم الريادي خلق ثقافة فرد يمتلك مهارات متميزة، وتهدف إلى غرس روح المبادرة والمخاطرة لدى متعلميها بما يؤهل المتعلمين إلى مستجدات العصر، فالتعليم الريادي يخلق جيلاً قادراً على مجابهة تحديات العصر، وبناء الاتجاهات وبناء اتجاهاتهم الإيجابية وزيادة الدافعية نحو المخاطرة المحسوبة ونحو الإنجاز، ومن خلال الدراسات اتضح وجود قصور في كافة تلك الجوانب وغيابها عن واقعنا الجامعي وافتقار وجود مقررات خاصة بالتعليم الريادي<sup>(iii)</sup>.

وهناك من الدراسات التي أوضحت الضعف البارز بكليات التربية عن قيامها بدورها في نشر ثقافة الريادة لطلابها، واستخلاص أهم التحديات المواجهة لقيادات الكليات بجامعات الإسكندرية وطنطا والمنصورة، والتي أبرزت العجز وعدم قدرة كلية التربية على دعم ونشر التعليم الريادي والثقافة الريادية<sup>(iv)</sup>.

وتوجد دراسة استهدفت تقصي واقع نشر الثقافة الريادية بجامعة السويس من وجهة نظر متعلميها وكانت بدرجة متوسطة، وأشارت إلى وجود بعض المعوقات بجانب وجود بعض نقاط القوة لديها<sup>(v)</sup>، وتم الوقوف على التعليم الريادي كأحد المداخل المؤسسية لارتقاء الجامعات، فالتعليم الريادي يعد مدخلا مساعداً لتنمية قدرات المتعلم، كما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة وفي دعم تنافسية الجامعة، وتكوين نشء قائم على نشر ثقافة الريادة التي قوامها الإبداع والابتكار<sup>(vi)</sup>.

ومن المهم السعي لإيجاد وحدات ريادية للأعمال والابتكار والإبداع في كل جامعة وتنبثق منها وحدات بمختلف الكليات التابعة لها، وتتمثل مسؤوليتها في نشر ثقافة الريادة وتعزيز الأسلوب التطبيقي في التعليم الجامعي، وتستهدف تشجيع ثمرة الإبداع لدى طلاب الكليات في كافة التخصصات، والتنسيق مع الجهات خاصة لدعم الأفكار الريادية لطلاب الجامعات<sup>(vii)</sup>.

فالبنية الداعمة للريادة قد تتمثل في المراكز الداعمة للريادة ومدى نشر ثقافتها وتوصيل أهدافها لأعضاء هيئة التدريس والطلاب على حد سواء، ولكن هناك افتقاراً لهذا الجانب بجامعة بنها نظراً لوجود أماكن محددة مجهزة بالأجهزة اللازمة لإتمام فاعليات التعليم الريادي، من حيث مركز الابتكار والريادة ومكتب نقل وتسويق التكنولوجيا<sup>(viii)</sup>.

فعضرنا الحالي يواجه العديد من التحديات التي تعزز الاعتماد على التعليم الريادي ، كمساهمة في إعداد خريجين رياديين قادرين على العمل الحر ولديهم توجه للعمل الذاتي من خلال المهارات والمعارف والقدرات التي تم نقلها خلال المراحل التعليمية<sup>ix</sup>

فعضو هيئة التدريس يعد الركيزة الأساسية في التعليم الجامعي، وأدواره تعد أساس البناء الجامعي، فهو المرابي والموجه والقُدوة والمثل الأعلى لطلابه، فله دور في ثقل السمات العقلية لطلابه ونقل المعلومات وتنمية كافة الجوانب والسمات الشخصية لهم .<sup>(x)</sup>

فقد اتجه الاهتمام بالأستاذ الجامعي منطلقاً من التطورات المتسارعة في كافة المجالات التكنولوجية والتربوية والعلمية والنفسية، ونظراً لكونه أساساً من أسس تطوير البناء الجامعي<sup>(xi)</sup>، ومدى اتسامه بالسمات الأساسية للتعليم الريادي الذي تبلور معناه في الآونة الأخيرة التي تم تجليها في العديد من البلدان لدرجة أنه تم إدراج التعليم الريادي في المناهج الدراسية بالتعليم الثانوي، وقد كان آخر مسح استهدف (٣١) من الدول الأوروبية، ووجد أن الأغلبية من هذه البلدان الأوروبية تناولت التعليم الريادي في استراتيجياتها .<sup>(xii)</sup>

## ٢ - أسئلة البحث:

تمثلت مشكلة البحث في محاولته الإجابة عن الأسئلة التالية:

- س ١ ما الإطار المفاهيمي للتعليم الريادي الجامعي ؟

- س ٢ ما واقع قيام أعضاء هيئة التدريس لدورهم في ضوء مفهوم التعليم الريادي من وجهة نظر طلابهم بجامعة المنوفية ؟

- س ٣ ما الأدوار المتوقعة من أعضاء هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي ؟

### ٣- أهداف البحث

هدف البحث الى التعرف على الأدوار المتوقعة لعضو هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي من خلال: البحث له هدف واحد فقط وهو الوصول إلى الأدوار المتوقعة من أعضاء هيئة التدريس في ضوء التعليم الريادي وذلك من خلال التعرف على الإطار المفاهيمي للتعليم الريادي وكذلك الوقوف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المتوقعة منهم في ضوء مفهوم التعليم الريادي

### ٤- أهمية البحث

تمثلت أهمية البحث في العديد من المحاور الرئيسة التي منها:

- محاولة تعزيز فكر التعليم للريادة ونشره بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلاب الجامعات المختلفة، وبلورة فكرة الريادة وتوضيح السمات العامة للشخصية الريادية لكل منهم وصولاً لطلاب ذي سمات تتناسب مع سوق العمل ومتطلباته المتغيرة.
- تعزيز ثقافة التفكير الإبداعي والابتكاري لدى طلاب الجامعات بمختلف تخصصاتهم بما يتناسب مع فكر التطوير المستمر لرأس المال البشري، الذي يعد المحرك الأساسي للتنمية المستدامة في كافة المجالات والتطور الاقتصادي للدول، والذي يعتمد في الحقيقة على تطوير المخرجات التعليمية بفكر يتناسب مع التنافسية المستمرة التي تحقق التطوير والتقدم المستمر .
- العمل على مواكبة التطور التكنولوجي كي يتناسب مع العصر الرقمي الذي أصبح مجاراته ضرورة حتمية لإحداث التنافسية والتميز للجامعة عن غيرها من الجامعات الأخرى .



## ٥- مصطلحات الدراسة :-

دور :-

فالدور هو نمط سلوك متوقع اجتماعيًا يتم تحديده عادةً من خلال وضع الفرد في مجتمع معين .<sup>xiii</sup>  
**الأدوار المتوقعة:-**

حيث يعبر هذا المفهوم عن مجموعة الأنشطة السلوكية المتوقع ممن يشغل وظيفة محددة أن يؤديها ، ومن هنا يعد الدور المتوقع هو ما يجب أن يكون عليه أداء صاحب تلك الوظيفة أو المكانة داخل مؤسسة محددة أو بناء إجتماعى محدد<sup>xiv</sup> .

### عضو هيئة التدريس:-

يمكن تعريف عضو هيئة التدريس بأنه كل من يحمل مؤهلا عالياً فى إحدى المجالات من علو تطبيقية أ إنسانية أو تطبيقية ، ويشغل إحدى الوظائف المنصوص عليها داخل مؤسسات التعليم الجامعية . فهم الأساتذة القائمون على العملية التعليمية داخل الكليات بمختلف التخصصات<sup>xv</sup> ، معلم يعمل في كلية أو جامعة<sup>xvi</sup>  
 التعليم الريادى:-

وتعرف اليونيسكو التعليم للريادة بأنه اكتساب اتجاهات ومهارات العمل الحر في المؤسسات التعليمية وذلك لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية وتعريف الشباب بالطرق التي يستطيعون بها المساهمة في التنمية والمساهمة في رخاء المجتمعات.<sup>(xvii)</sup>

### التعريف الإجرائى للتعليم الريادى :-

فالتعليم الريادي يعد عملية منظمة لتنمية القيم والصفات والسمات الريادية لدى الفرد وتعزيز مهارات الابتكار والإبداع والاكتشاف المبكر والتطوير واستغلال الفرص المتاحة التي تلبي حاجات العمل بكفاءة وفاعلية. وهذا يعد توافقاً مع المتطلبات لدى التعليم العالي لدى اليونيسكو، فهو قد وضع حاجات المجتمع هى الهدف الرئيسي من العملية التعليمية وهي تلبية توقعات المجتمع وذلك يتضمن تشجيع البحوث في كافة المجالات وخاصة تطوير التكنولوجيا الحديثة واستخدامها وتوفير التدريب التقني والمهني والتعليم الريادي والتعليم مدى الحياة.

## ٦- الدراسات السابقة :-

هناك العديد من الدراسات التي تناولت التعليم الريادي ويمكن توضيح بعض منها تم تصنيفها لدراسات عربية وفقا للترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث و لدراسات أجنبية مرتبة ترتيباً زمنياً من الأقدم إلى الأحدث

## أ) الدراسات العربية :-

## ١. دراسة إبراهيم وعبد الحميد (٢٠٢٠) xviii

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال وآليات تفعيلها في جامعة قناة السويس من وجهة نظر طلاب كليتي التجارة والهندسة، وإلقاء الضوء على أهمية التعليم الريادي لتطوير المهارات والكفاءات التي تعزز القدرة التنافسية في سوق العمل، وتوضيح دور التعليم الريادي في تحقيق التنمية المستدامة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة مع عينة بلغ حجم ٥٢٠ طالباً من طلاب كلية التجارة وكلية الهندسة بجامعة قناة السويس، ولقد توصلت الدراسة في نتائجها إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين التعليم الريادي والتنمية المستدامة، وأن التعليم الريادي له دور في توفير فرص عمل، كما توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التعليم الريادي وسوق العمل، وأن ريادة الأعمال تساهم في تقديم فرص استثمارية جديدة بشكل مستمر مما يعزز التنمية المستدامة، وللتعليم الريادي في الجامعات دور ذا أهمية كبيرة في نشر ثقافة ريادة الأعمال، وفي توفير فرص العمل المناسبة وهو ما يؤدي إلى تخفيض معدلات البطالة في مصر .

## ٢. دراسة النجار (٢٠٢٠) xix

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأطر النظرية لمفهوم ريادة الأعمال وتعليم ريادة الأعمال، وتحديد خصائص ووظائف الجامعة في ضوء مفهوم ريادة الاعمال، وتحديد أهم متطلبات تعليم ريادة الأعمال بجامعة كفر الشيخ لتوضيح ملامح المنظومة التعليمية في ضوء مفهوم ريادة الأعمال، والتوصل إلى تصور مقترح لتفعيل ريادة الأعمال بمنظومة التعليم بجامعة كفر الشيخ ، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى تصور مقترح لتفعيل ريادة الأعمال بجامعة كفر الشيخ ، وتحددت أهم متطلبات تحقيق هذا التصور في التخطيط لتفعيل تعليم ريادة

الأعمال بالجامعة، والتحفيز والمكافآت لمن يشارك في مجال ريادة الأعمال، وتوسيع نطاق مجال ريادة الأعمال في الجامعة، وتحويل الطلاب إلى شركاء ومبدعين للأنشطة الريادية، واستثمار الموارد البشرية بالجامعة، وإنشاء مركز إقليمي لريادة الأعمال.

٣. دراسة أحمد وأحمد (٢٠٢٠) <sup>xx</sup>

هدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية تعليم ريادة الأعمال في المؤسسات الجامعية، واستعراض أهم مالمح نموذج ريادة الأعمال (STI+) العلوم والتكنولوجيا والابتكار)، والوقوف على أهم التجارب الرائدة في تعليم ريادة الأعمال باستخدام نموذج STI+، والكشف عن واقع تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات المصرية، واقتراح بعض التوصيات اللازمة لإدخال تعليم ريادة الأعمال في الجامعات المصرية على ضوء نموذج STI+، واستخدمت المنهج الوصفي وطبقت استبانة مع عينة بلغ حجمها ٣٦٠ طالبًا، و٥٥ عضو هيئة تدريس موزعين على كلية الهندسة جامعة أسيوط، وكلية التجارة جامعة الإسكندرية، وكلية العلوم جامعة جنوب الوادي بقنا، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى وجود العديد من المعوقات التي تواجه تعليم ريادة الأعمال بالجامعات المصرية منها غياب التشريعات المنظمة لتعليم ريادة الأعمال، وغياب الرؤية لمنظومة تعليم ريادة الأعمال بالجامعات، وافتقاد وجود مقررات خاصة بريادة الأعمال يدرسها جميع الطلاب، وضعف الدعم المادي المخصص لتعليم ريادة الأعمال، وتأخر الجامعات في إنشاء حاضنات أعمال تكنولوجية، وقلة الخبرات والمهارات لدا منسوبي الجامعة في مجال ريادة الأعمال.

٤. دراسة فاطمة ذكي (٢٠٢٢) <sup>xxi</sup>

حيث هدف البحث الى التعرف على طبيعة التعليم الريادي بالجامعات وفق نموذج ماليزيا كأحد النماذج العالمية في مجال التعليم الريادي، وتشخيص واقع دور جامعة بنها في تحقيق التعليم الريادي، والتوصل إلى رؤية مقترحة لتفعيل دور جامعة بنها في تحقيق التعليم الريادي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، ولقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي، وتم إجراء عدة مقابلات مفتوحة مع عينة بلغ عددها (٦) أعضاء من مجلس إدارة مركز الابتكار وريادة الأعمال بجامعة بنها، ولقد توصل البحث في نتائجه إلى أن هناك العديد من التحديات والتغييرات التي مرت بها جميع دول

العالم في الأونة الأخيرة خاصة مع ظهور جائحة كوفيد-١٩ والتي أثرت على النواحي الاجتماعية والاقتصادية؛ وهذا ما زاد من أهمية التعليم الريادي ومن مساهمته في إعداد الخريجين الرياديين، وأن التعليم الريادي يحقق العديد من الفوائد لمختلف فئاته المستهدفة من حيث اكسابهم المهارات والمعارف الريادية ذات الصلة بالتوظيف الذاتي أو العمل الحر، وغرس روح المبادرة والمخاطرة لديهم؛ بما يؤهلهم للتعامل مع مجتمع المعرفة وتحقيق متطلبات ذلك الاقتصاد القائم على المعرفة والابتكارات، كما أنه يحقق للجامعات العديد من المزايا التنافسية؛ فهو مؤشراً قوياً على قدرة الجامعات على المنافسة المحلية والإقليمية والدولية، وأن هناك العديد من عوامل نجاح التعليم الريادي في الجامعات من حيث التزام ودعم الإدارة العليا للتعليم الريادي، ونشر الثقافة الريادية، وتوفير البيئة الداعمة للتعليم الريادي، واعتماد استراتيجية مؤسسية للتعليم الريادي، وتوفير برامج للتعليم الريادي، فضلاً عن ذلك توصل البحث الحالي إلى مجموعة من الإجراءات

#### (ب) الدراسات الأجنبية

#### (١) دراسة<sup>xxii</sup> (Yuan- Chieh, etal, 2016)

هدفت الدراسة إلى الوقوف على براءة البحوث التي يتم إخراجها من قبل الجامعات الريادية واعتمدت الدراسة على جمع آراء أكثر من (٦٣٤) عضو هيئة تدريس من ست جامعات وأكدت الدراسة أن ما يتم إخرجه من البحوث الجيدة عدد قليل نتيجة لعدم وجود الدعم المالي الكافي المقدم من قبل الجامعات للعلماء والباحثين.

#### (٢) دراسة<sup>xxiii</sup> (Festeu, etal, 2020)

هدفت الدراسة إلى تطوير إطار عمل لبرنامج التعليم الريادي المصمم خصيصاً لجامعات أوروبا الشرقية المجاورة، واستخدمت أسلوب دلفي بمشاركة ستة عشر خبيراً في التعليم الريادي من الإتحاد الأوروبي ودول أوروبا الشرقية المجاورة، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن برنامج التعليم الريادي في أوروبا الشرقية يجب أن يتضمن بشكل مثالي الوحدات الخمس التالية: ريادة الأعمال، وإدارة الابتكار، وتخطيط الأعمال؛ وقانون الملكية الفكرية؛ والقيادة وإدارة المشاريع الناشئة، ويتم تسليم الوحدات بشكل مثالي في مراكز بدء التشغيل حيث يتم توفير الفرص لتطبيق المفاهيم النظرية.

٣) دراسة ( Liua,etal,2021 )<sup>xxiv</sup>

هدفت الدراسة إلى اقتراح نموذج جديد لقياس فعالية التعليم الريادي في ضوء ثلاثة أبعاد هي: الكفايات الريادية، والمعوقات الريادية، والنوايا، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت استبانة مع عينة بلغ حجمه ٣٠٨ طالبًا من طلاب التعليم الريادي في إحدا الجامعات الصينية الكبرى، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن تحسين الكفايات الريادية للطلاب، والحد من معوقات التعليم الريادي، وتغيير نية التعليم الريادي أدى إلى فعالية التعليم الريادي لطلاب الجامعات، وأن النموذج المقترح لقياس فعالية التعليم الريادي قد وفر حلولاً لتطوير وتحسين برامج التعليم الريادي وإطاراً معيارياً للبحث المقارن حول التعليم الريادي عبر الثقافات.

**التعليق على الدراسات السابقة :-**

من العرض السابق للدراسات السابقة سواء عربية أو أجنبية هدفت كافة الدراسات الى دراسة جوانب مختلفة من الريادة والتعليم الريادي وتتشابه الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في كونها اعتمدت المنهج الوصفي نظراً لمناسبته لموضوع الدراسة، فقد ساعدت الدراسات السابقة في توضيح وتفسير بعض المفاهيم الهامة المستخدمة في الدراسة الحالية، واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة حيث إن الدراسات السابقة بها تنوع في مواضيعها وأهدافها وأدواتها بتنوع الجوانب التي عالجتها، حيث تناولت معظم الدراسات السابقة مفهوم الريادة من المنظور الاقتصادي وسوق العمل، ولكن لم تتطرق الدراسات السابقة إلى الدور التربوي في عملية التعليم الريادي الجامعي، ولهذا ترى الباحثة أهميه دراسة التعليم الريادي من المنظور التربوي البحث، حيث يتم تقييم ودراسة التعليم الريادي الجامعي في الجامعات المصرية من خلال عناصر المنظومة التعليمية، ومدى مساهمة هذه العناصر لبلورة الفكر الريادي لدى طلابها، وأيضاً في اشمالية معظم الدراسات السابقة الحدود المكانية مختلفة حيث سيتم تطبيق الدراسة على جامعة المنوفية.

**٧- منهج البحث وأداته :-**

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي نظراً لأنه أفضل المناهج لدراسة الظاهرة .

اعتمدت الدراسة على المصادر الثانوية التي تشمل الكتب والدوريات العلمية والبحوث والتقارير وشبكة المعلومات، بينما اشتملت المصادر الأولية على استبانة صممت لقياس متغيرات الدراسة باعتباره أنسب الأدوات في جمع البيانات سواء بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس أو الطلاب، وأيضاً استخدام المقابلة الشخصية لاستيضاح بعض الأمور التي قد تواجه الباحثة أثناء الدراسة

#### ٨- مجتمع البحث وعينته :-

تمثل مجتمع البحث في طلاب جامعة المنوفية ، تم اختيار عينة منهم تمثلت في طلاب الفرقة الثانية والرابعة لثلاث كليات نظرية (كلية التربية والحقوق والتجارة) بإجمالي عدد ٨٩١٠ طالب وطالبة، وثلاث كليات عملية (كلية العلوم والاقتصاد المنزلي والزراعة) بإجمالي عدد ٥٣٧٦ طالب وطالبة، وقد بلغ إجمالي طلاب العينة الكلية للكليات المختارة ١٤٢٨٦ طالب وطالبة، وتم احتساب نسبة ١٢% من إجمالي طلاب عينة للدراسة، وقد بلغت الاستجابات الصحيحة ١٦٠٠ طالب وطالبة من طلاب جامعة المنوفية.

#### ٩- حدود البحث:-

تمثلت حدود البحث فيما يلي :-

**حدود زمنية لعامي:** ٢٠٢٢-٢٠٢٣م. يقصد بالحدود الزمنية الزمن والوقت الذي تم تطبيق الاستبيان فيه

**حدود مكانية:** جامعة المنوفية - كليات نظرية تمثلت في ثلاث كليات ( كلية التربية- كلية الحقوق- كلية التجارة ) وكليات علمية عملية تمثلت في ثلاث كليات أيضا (كلية العلوم- كلية الاقتصاد المنزلي- كلية الزراعة) .

**الحدود الموضوعية :-** تمثلت الحدود الموضوعية في دراسة الأدوار المتوقعة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي

**الحدود البشرية :-** تمثلت الحدود البشرية في الطلاب حيث يتم قياس مدى قيام عضو هيئة التدريس لدوره في ضوء مفهوم التعليم الريادي من وجهة نظر طلابه

## ثانياً :- الإطار المفاهيمي للتعليم الريادي

يتناول الإطار النظري مفهوم الريادة والتعليم الريادي والجامعة الريادية ومتطلبات التعليم الريادي بالجامعات و أدوار عضو هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي ، حيث يعد التعليم الريادي بالجامعات من الموضوعات التي تلقى اهتماماً بالغاً على المستوى العالمي، حيث أن له أهمية اقتصادية واجتماعية تعود على الفرد والمجتمع، ومن ثم سوف نتناول:

### ١ - التعليم الريادي :-

تعرف اليونيسكو التعليم الريادي بأنه اكتساب اتجاهات ومهارات العمل الحر في المؤسسات التعليمية وذلك لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية وتعريف الشباب بالطرق التي يستطيعون بها المساهمة في التنمية والمساهمة في رضاء المجتمعات.(XXV)

فالتعليم الريادي تعرفه منظمة العمل الدولي بأنه الأسلوب التعليمي المتبع الذي يزيد من إحساس الفرد بالاحترام الذاتي والثقة بالنفس والتشجيع المستمر والاهتمام الدائم وتنمية الابتكار لدى الفرد، وبناء المهارات والقيم التي تساعد المتعلمين على زيادة توقعاتهم في الفرص المتاحة فيما بعد التعليم، وتركيز طرائق التعليم على استخدام الأنشطة الشخصية والسلوكية والتحفيزية والتخطيط لمسيرة الحياة.

وقد عرفته وكالة ضمان الجودة للتعليم العالي بالمملكة المتحدة بأنه عملية اكتساب الأفراد مفاهيم ومهارات معينة لإدراك الفرص التي يغفل عنها الآخرون، والتي تمنحهم الرؤى وتقدير الذات للعمل حيث يتردد الآخرون والقدرة على إدراك الفرص وجمع الموارد بقدر من المخاطر وتنمية الرغبة للمبادرة وممارسة العمل الحر.(XXVI)

### ٢ - أهمية التعليم الريادي:

تتضح أهمية التعليم الريادي من خلال الحث على تبني القدرة على الإبداع وعلى تقديم المخترعات الجديدة وعلى إيجاد حلول حديثة ومتطورة وعلى قدرة أصحاب الأعمال وعلى قدرة تطوير الأفكار التجارية في سوق العمل.

- ومن هنا تتضح أهمية التعليم الريادي والتي يحتاج الأفراد لتحقيقها في مجال العمل والتي تعد الهدف الأساسي من التعليم ومنها:
- تقليل هجرة الخبرات بتوفير مناخ محلي جديد للأعمال يتناسب مع طموحات الرياديين.
  - التوظيف الذاتي حيث توفر بعض المشروعات والمنظمات فرص عمل ترضي القوى العاملة والكوادر الجديدة.
  - التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات يحتاجها المجتمع في صورتها النهائية سواء للاستهلاك المحلي أو للتصدير.
  - تشجيع على القيام بالأبحاث العلمية الجديدة التي تسعى إلى تطوير منظومة العمل والقيام بالاستغلال الأمثل للموارد وصناعة وتجهيز المعدات الحديثة اللازمة لذلك.
  - التحرر والاستقلال من الاعتماد على الوظائف المطروحة لدى الغير والاعتماد على الفرص التي يتيحها الفرد لذاته.(xxvii)

### ٣ - الجامعة الريادية :-

وتتطلب الجامعة الريادية هياكل تنظيمية لإنشاء اتصال بين وظائف التدريس والبحث والإدارة التي تساعد على تكوين رؤية مشتركة، حيث تكون الجامعة أكثر من مجرد عدة أقسام وتخصصات (xxviii). وهناك عنصر تنظيمي إضافي للعوامل السابقة وهو الإدارة الداخلية والقدرة على صنع القرار والقوة القيادية. وأيضاً امتلاك الجامعة لموارد مالية يعد من أهم العوامل التي تساهم في استقلالية الجامعة في تبني أفكار وابتكارات هدفها خدمة المجتمع وتطوير البيئة. (xxix)

فالجامعة الريادية تعد مثالا قويا لحاضنات الأعمال ومكاتب نقل التكنولوجيا التي تعد من أهم عمليات دعم وإنشاء المشروعات والشركات المحركة للتنمية المجتمعية والاقتصادية للدولة (xxx). فالجامعة هي نواة الابتكار والإبداع وخلق التكنولوجيا وابتكار التقنيات التي يمكن إنتاج السلع من خلالها واستغلال الموارد المتاحة في البيئة المحيطة.



وأصبحت الجامعة الريادية هي التي تحقق دوراً ملحوظاً في تقديم التسهيلات الاجتماعية والمادية وتدعم الأنشطة المرتبطة بالأعمال الابتكارية والتخطيط لها والتطوير داخل الجامعة والمساهمة في التنمية الأكاديمية المحلية والعالمية، وذلك من خلال التركيز على مهام الجامعة الاجتماعية والاقتصادية. (XXXi)

فالجامعة الريادية جامعة موجهة لتحسين مهارات الطلاب وخصائصهم وسلوكهم لتنمية التفكير الإبداعي والنقدي (XXXii)، فالجامعة الريادية تلعب دوراً هاماً كمنتج للمعرفة وتم تطوير إجراءات استراتيجية تهدف لتعزيز مبدأ الريادة المتعلقة بقضايا معقدة من خلال استغلال الموارد المتاحة لتنفيذ المشروعات وتحقيق الربحية كمكافآت نقدية وأخرى غير نقدية، كالترويج للجامعات الريادية. فهي جامعات ذات سمات تنافسية مع بيئات مختلفة. فهي تواجه لتكون الأفضل في جميع نشاطاتها.

#### ٤ - متطلبات التعليم الريادي الجامعي:

من خلال مفهوم التعليم الريادي في كافة مجالاته وجميع جوانبه أصبح هناك مجموعة من المتطلبات التي يجب أن تتوفر كأساس في التعليم الريادي لتطبيقه في الجامعات التي يجب البحث عنها لدراسة مدى توفر هذه المتطلبات داخل الجامعة لإحداث الريادة والتي منها:

#### ٤-١ متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية الداعمة للريادة:

فهي تعد من أهم المقومات والمتطلبات في المجال التربوي بشكل عام، فهي تعد من أهم المعايير التي توقف على نجاحها المؤسسة التعليمية، فهي جوهر العمل الإداري حيث تمثل نواة نجاح المؤسسة فهي المحرك الأساسي لكافة عناصر العملية التعليمية، واتسام القيادة بالريادية تجعلها أكثر فاعلية وديناميكية، وتعمل على تحقيق أهدافها. (XXXiii)

فالتعليم القائم على أعمال الفكر والابتكار والإبداع والتفكير الناقد وحل المشكلات والتحرر من النمطية وإطلاق العنان للفكر من خلال التعليم التطبيقي، يحتاج إلى قيادة ريادية تدعم التعليم الريادي المتحرر من النمطية والتلقين واحتضان الأفكار الخلاقة وتحويلها إلى مشروعات ابتكارية تساهم في تطوير المجتمع. (XXXiv)

## ٤-٢- متطلبات نشر الثقافة الريادية:

فعلى المنظمات أن تخلق ثقافة منفتحة ومحفزة للتعليم وملمية لحاجات المجتمع، قادرة على التكيف السريع والمستمر مع المتغيرات البيئية والتكنولوجية والتنوع في المجالات المختلفة وتبني الأساليب العلمية في اتخاذ القرارات وصنع نماذج ريادية.(XXXV)

فالثقافة تعد من أهم العوامل الهامة لتحديد اتجاهات الفرد نحو التميز والإبداع، فالثقافة الريادية التي تشجع على امتلاك سلوكيات ريادية مثل الاستقلالية والمخاطرة والإنجاز وغيرها من السمات التي تساعد في التطوير للإمكانيات الابتكارية في المجتمع، فالثقافة التقليدية والتي تتضمن سلوكيات الانصياع والتقليد والرقابة لا تكون بيئة مثمرة لسلوكيات المخاطرة والإبداع.(XXXvi)

فالتعليم يعد المحور الأساسي والمحرك الرئيسي لتنمية الثقافة الريادية، ويمكن تمييزها بمراحل عمرية مبكرة كرياض الأطفال حتى يصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي، ويجب إدراجها في المناهج والمقررات الدراسية التعليمية، وعلى الجامعات أن تساهم توطيد التعاون بينها وبين القطاع الخاص لاستثمار الأفكار الخلاقة لترجمتها لأرض الواقع.(XXXvii)

## ٤-٣- متطلبات تعليمية لتحقيق التعليم الريادي:

فالمنظومة التعليمية تعد من العناصر الأساسية لتحقيق التعليم الريادي، والمؤسسات التعليمية لها دور رئيسي في نقل المعرفة وتطوير البحث العلمي وتقديم خدمات للمجتمع، التي هي بحاجة ماسة لتطوير المنظومة التعليمية من خلال استثمار الكوادر والمواهب لتطوير التعليم الريادي وذلك من خلال:

- صياغة سياسات وقواعد تنظيمية واضحة لتسجيل حقوق الملكية الفكرية وحماية براءات الاختراع لأصحابها.
- إنشاء أقسام ريادية بالكليات، وإنشاء وحدات للإبداع والابتكار لتكون الخطوة الرئيسية لنشر ثقافة التعليم الريادي وتكون العامل المحفز.
- التواصل مع الجامعات والمراكز العلمية ومراكز البحوث المحلية والعالمية لنقل التكنولوجيا والتقنيات الحديثة وتطوير المهارات المعرفية لدى المتعلمين.

• توفير البنية التحتية ونظم المعلومات، التي تعد مركزا لتقديم الخدمات المساهمة في خدمة المجتمع مما يساهم في تعزيز القدرة على توفير فرص مشروعات جديدة منافسة محليا وعالميا، فوجود المراكز التعليمية والوحدات العلمية وحدائق المعرفة تعد من المتطلبات الأساسية الداعمة للتعليم الريادي التي يطلق عليها حدائق التكنولوجيا. (xxxviii)

#### ٤-٤ - متطلبات المناهج الريادية:

إن التعليم بشكل عام يعد من أهم الركائز الأساسية التي يقوم عليها تطور المجتمعات ورفعتها وعلو شأنها، وبذلك لابد من الاهتمام بالتعليم الجامعي ليتناسب مع متطلبات التعلم الحالي الذي يحث على أن تكون الجامعات ريادية، وذلك يشمل تطوير المقررات الدراسية والبرامج التعليمية والأنشطة لتطوير وتنمية الفكر الإبداعي والابتكاري والناقد لدى طلاب الجامعات، فالمجتمعات المتطورة هي التي اعتمدت على تعليم يحث على تنمية مهارات أفرادها وليس فقط في الفكر، ولكن يشتمل لينظر إلى ما هو أبعد من ذلك ويتضمن العمل على مشروع أو القيام بالأعمال الحرة لتطوير الاقتصاد الذي هو أساس انتعاش الدول وتطورها.

فالتعليم الريادي هو التعليم الذي يهدف إلى تشجيع طلابه على تطوير المهارات الإبداعية والفكرية والعمل على فهم التعقيدات وتحليلها، وهي من أهم المداخل التي تساهم في نمو الاقتصاد فهو لا يقتصر على تنمية مهارات الطلاب في المراحل الجامعية، ولكن يهدف إلى ما هو أبعد من ذلك، وبالتالي اتجهت المناهج الدراسية في العديد من الجامعات إلى تعديل وتطوير مناهجها الدراسية في العديد من الدول وفقا لإطار فكري يهدف إلى تحول لمجتمع ليصبح مجتمع المعرفة. (xxxix)

فالتعليم الجامعي الريادي يهدف لتشجيع الطلاب على تطوير قدراتهم الإبداعية، ولذا لابد من توفير بيئة تعليمية ريادية ملائمة حتى تناسب التطور السريع مع البيئة التكنولوجية التي يتعاملون معها، فلا بد من توفير مسارات تعليمية وتوفير الإمكانيات الملائمة من أنشطة تربوية لحالات حياتية وتوفير الإمكانيات المادية من قاعات ومعامل تناسب الأنشطة التعليمية الريادية، وينبغي أن تتوفر تسهيلات تعليمية تعتمد على نموذج التعلم السلوكي في التدريس لنقل المعرفة، أي توفير الاحتياجات

للطلبة للتعامل والملاحظة والاستماع والنقاش والتفاهم والتحرك مع نموذج ريادي في الحياة الفعلية وتبني هذا النموذج

#### ٤-٥- متطلبات الموارد البشرية للتعليم الريادي:

تعد الموارد البشرية هي المحرك الرئيسي للريادة فهناك جملة من المهام التي تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية في سبيل تعزيز التعليم الريادي من أهمها رفع مستوى الوعي وإكساب مهارات الخيار الريادي كمسار عمل مستقبلي، والمساعدة في إدارة العنصر البشري وتعزيز الكفاءة الذاتية وتنمية المواهب وإدارة الذات.

فيعد المورد البشري هو الأساس في التوجهات العالمية للتطوير بكافه أشكالها، وبذلك أصبح الإنسان هو العنصر الأساسي للتطوير داخل أي مؤسسة أو مشروع، فالمهام التخصصية التي تمارسها الموارد البشرية في تعزيز وتطبيق التعليم الريادي ، ومن أهم الموارد البشرية التي سيتم تناولها الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فأحدهما مؤثر و الآخر متاثر ، ويمكن توضيح مهام عضو هيئة التدريس كالتالي بصفته المؤثر على العملية التعليمية :-

- رفع مستوى وعي الطلاب عن التعليم الريادي وتكوين اتجاهات إيجابية نحوه.
- مساعدة الطلاب في تنمية مهاراتهم الإبداعية.
- إكساب الطلبة المهارات اللازمة للعمل الحر وسوق العمل.
- التعرف على الخبراء ورواد الأعمال وتمكنهم من إعداد خطة لمشروع وتحديد مصادر التمويل والموارد البشرية اللازمة.
- تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس لدى الطلاب عن طريق تشجيع وتنمية المواهب الابتكارية لديهم.
- استخدام الأساليب المناسبة المتماشية مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة في المجتمع.
- رفع وعي أعضاء هيئة التدريس الآخرين عن التعليم الريادي من خلال الندوات والمؤتمرات وغيرها

حيث يعد أعضاء هيئة التدريس هم المورد البشري الذي يقع على عاتقه تطوير وإكساب طلابه المهارات المختلفة ويعد عضو هيئة التدريس هو المحرك الأساسي للعملية التعليمية والمؤثر بالدرجة الأكبر على تفكير طلابه وثقل مهاراتهم وسيتم تناول الأدوار بشئ من التفصيل .

#### ٥- أدوار عضو هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي:

قسمت أدور عضو هيئة التدريس وفقا لقانون تنظيم الجامعات واللائحة التنفيذية وفقا لآخر التعديلات لعام ٢٠٠٦ الباب الثاني الخاص بالقائمين على التدريس والبحث العلمى ابتداءً من المادة ٩٥ إلى المادة ١٠٤، التي حددت الواجبات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، والباب الثالث والخاص بواجبات الهيئة المعاونة والمعيدى من المادة رقم ١٤٨ إلى المادة رقم ١٥٤ والتي صنفتم الأدوار والواجبات إلى ثلاثة أدوار رئيسية يمكن تناولها كما يلي:

أولاً: دور عضو هيئة التدريس التدريسي.

ثانياً: دور عضو هيئة التدريس في البحث العلمى.

ثالثاً: دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع.

ولكن يمكن استخلاص الأدوار السابقة وفقا لمعطيات التعليم الريادي الذي يعد تعليم العصر المساهم في ثقل مهارات محددة لدى أعضاء هيئة التدريس ولدى طلابهم من خلال المضمون التربوى الذي يعد المغزى والأفكار والأساليب والخبرات العملية التي تهدف إلى تحديد المقومات الأساسية للعملية التربوية، والتي تسعى لبناء شخصية المتعلم والأنماط والقيم والممارسات التربوية للمساهمة فى تنشئة الأجيال لتحقيق الأهداف التربوية المرغوبة من العملية التعليمية.

أدوار أعضاء هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي: -

#### ٥-١. نقل المعارف والقدرات الريادية:

تعد المعرفة استناداً للعلم الذي يتلقاه المتعلم، ووفقا لقاموس أكسفورد هي فهم المعلومات والمهارات التي تستخلص من خلال التعلم والتجربة<sup>(x)</sup>، ولا تقف المعرفة عند المعلومات التي يتلقاها المتعلم، ولكنها قدرة المتعلم على التعامل مع هذه البيانات والمعلومات وتوظيفها لتحقيق ميزة جديدة وهنا تتسم بريادية المعرفة .

فالجامعة الريادية توفر ثقافة وأجواء مناسبة لتشجيع الأكاديميين على نشر معارفهم من خلال الأنشطة الأكاديمية وخاصة من خلال الأنشطة ذات الطبيعة الريادية، وهنا يتمحور دور عضو هيئة التدريس ليس فقط في طبيعة المعلومات التي يتلقاها متعلميه ومدى حداتها، ولكن يرتقي لتشمل محاولة تنمية تفكير طلابه لتحليل المعلومات والخروج منها بمستخلصات ونتائج جديدة من خلال إعادة هيكلة المعلومات وفقا للمهارات والخبرات التي يحفظها عضو هيئة التدريس لدى متعلميه<sup>(xli)</sup> ويمكن ذلك من خلال:

#### ٥-١-١- تعزيز التفكير لدى الطلاب و إكسابهم القدرة على تحليل المعلومات:

حيث تستخدم مهارات التفكير لتعني القدرة البشرية على التفكير بطريقة واعية لتحقيق أهداف معينة، وتشمل هذه العمليات التذكر والتساؤل وتشكيل المفاهيم والتخطيط والاستدلال والتحليل وحل المشكلات واتخاذ القرارات والأحكام وترجمة الأفكار إلى كلمات، فمهارات التفكير هي الطرق التي يمارس بها البشر الجزء العقلي من كونهم متعلمين عاقلين<sup>(xlii)</sup>.

حيث تعد مهارات التفكير ذات فاعلية الهدف الفوري للتعليم، الطلاب سينجحون في مجتمع عالي التقنية ويجب أن يكونوا جاهزين مهارات التعليم والتفكير مدى الحياة اللازمة لاكتساب المعلومات ومعالجتها في عالم دائم التغير، مهارات التفكير هي أدوات ضرورية في مجتمع يتسم بالتغير السريع، ومع ذلك العوامل المجتمعية هي أساس خلق الحاجة إلى مهارات التفكير المتطورة<sup>(xliii)</sup>.

#### ٥-١-٢- إكساب الطلاب القدرة على النقد و حل المشكلات:

فنمو المتعلم هو المفهوم المركزي للتعليم، ومن المهم تعليمه المهارات الأساسية كتكنولوجيا المعلومات، حتى يتمكن من التفكير بوضوح واتخاذ أفضل القرارات الممكنة، وتنمية وإتقان مهارات حل المشكلات للتعامل مع جميع مشكلاته الحياتية، ولم يعد دور عضو هيئة التدريس للتعليم بالنمط التقليدي ولكنه يتطلب تدريس مهارات التفكير النقدي<sup>(xiv)</sup>.

ويعد التفكير النقدي من أهم المهارات التي يجب على المتعلم اكتسابها من خلال الأنشطة الموجهة، لذلك فهي تعد السمة الرئيسية للمتعلم الريادي والتي ستمكنه من مواجهه المشكلات المتكررة وتحويلها إلى فرص وتوليد أفكار جديدة تمكنه كيفية التعلم من الأخطاء وتجارب الفشل<sup>(xiv)</sup>.

**٥-١-٣- تعزيز قدرات الطلاب للإبتكار والإبداع:**

فعلى عضو هيئة التدريس أن ينمي المهارات الفعلية والأساسية التي تعد المحور الرئيسي للريادة، من خلال اكتساب طلابه مهارة التفكير وحرية إبداء الرأي، فهي أولى خطوات الإبداع حيث يعبر عن رؤية بوضوح، ويكون عضو هيئة التدريس مشجعا للأفكار محاولا ومسانداً للمتعلم في تحقيق وتنفيذ أفكاره ودراسة الفرص المتاحة وتحديد للجوانب الإيجابية لدراسة موضوعه .

فتعلم مهارات التفكير تعزز الإنجاز الأكاديمي، حيث إن جميع البرامج والممارسات لمهارات التفكير التي تم فحصها وجد أنها تحدث فرقا إيجابيا في مستويات تحصيل الطلاب المشاركين، وأثارت بعض الدراسات التي ظهرت في الإنجاز بمرور الوقت أن تعليم مهارات التفكير يسرع من مكاسب التعليم للمشاركين، وتولى الذين لديهم تصميم واضح حقيقة شبه تجريبية، فالطلاب التجريبيون تفردوا في الأداء على عناصر التحكم بدرجة كبيرة<sup>(xvi)</sup>.

**٥-١-٤- جعل المتعلم قادر على تحديد الفرص واقتناصها:**

ويتم إستهدافها حتى يتمتع المتعلم ببصيرة قوية تمكنه من الإدراك الجيد للفرص وحسن استثمارها للحصول على فوائد ومميزات إضافية لنشاطه الريادي .

فالمقررات الدراسية لها شأن عظيم في حياة الفرد نظرا لمساهمتها في بناء شخصية طالب متميز، وتشكيل فكره والارتقاء بمكانته واستثمار أفكاره في تطوير المجتمع ورفع مستواه .

وتشكل المناهج المنظومة التربوية الديناميكية المستخدمة للاستفسار في التعرف على أنواع التغيرات الحادثة في المجتمع والكشف عن الطرق المفيدة في التفاعل معها، مما يحقق التكيف المطلوب في ضوء معايير تخطيط المقررات الدراسية<sup>(xvii)</sup>.

**٥-١-٥- دعم طلابه وتعزيز ثقتهم بأنفسهم:**

فلا بد لعضو هيئة التدريس أن ينمي دافعية طلابه لإنجاز مهامهم وأن يكون الطالب ذا ثقة بالنفس لكي يشجع ويحفز ذلك الإحساس على كسب المزيد من المعارف، وتظهر هذه الثقة من خلال قدرته على إكمال مهامه ومواجهة التحديات والاستقلال عن سلطة وسيطرة الآخرين من المحيطين، وأن يتبنى وجهة نظر محددة ومفهومة بما لا يتعارض مع الآداب الفكرية للمجتمع .

فتكمن أهمية التعليم الريادي في قدرته على تعزيز الطلاب المستهدفين بالشعور بالاستقلالية والثقة بالنفس، وذلك من خلال إكسابهم المهارات المعرفية، ومنحهم المعرفة المساهمة في تحسين قدراتهم من إدراك الفرص واتخاذ القرارات الصائبة<sup>(xlviii)</sup>.

فتعد الثقة بالنفس بمثابة تقدير الفرد لكفاءاته ومهاراته، ويعد من العوامل المؤثرة لقدرة الطلاب للوصول إلى أهدافهم، فالطلاب ذوي الثقة العالية بالنفس ذوي قدرة على المتابعة والاستمرارية والمثابرة من أجل هدف محدد<sup>(xlix)</sup>.

#### ٥-١-٦ - تطوير المهارات الريادية: -

فالمهارات الريادية متمثلة في قدرة المتعلم على إدارة الأعمال المعقدة بسرعة ودقة، وتعد تلك الخصائص والسمات مهارات مكتسبة من خلال الممارسات والأنشطة التي يعدها أعضاء هيئة التدريس لطلابهم<sup>(i)</sup>، وقد صنفت في العديد من الأدبيات لتشمل مهارات عامة ومهارات إدارة الأعمال التي تمثلت في اكتساب مهارات التخطيط والإدارة والتسويق<sup>(ii)</sup>، فالمهارات الريادية تعد غير متفق عليها بشكل واضح ولكن يمكن تعزيز عدد من النقاط وفقاً للأدبيات التي لا غنى عنها من سمات ليكون شخصية ريادية ذات بعد عملي<sup>(iii)</sup>.

#### ٥-١-٧ - إكساب الطلاب القدرة على التخطيط المنظم:

فعلى عضو هيئة التدريس أن يهتم بتقل مهارة التخطيط فهي من الركائز الأساسية للريادة من خلال تحديد المتعلم لأهدافه، ووضع الخطة المناسبة لتحقيقها ولديه المرونة على تعديلها في ضوء الظروف الراهنة ودراسة مدى الإنجاز، حيث يعد التخطيط عملية فكرية يرسمها القائد ليحدد السبل المستخدمة التي تمكنه من اتخاذ القرار<sup>(iii)</sup>، ومن ناحية أخرى اتباع أسلوب منظم في تنفيذ أنشطة من واقعها إكسابهم مهارات التخطيط ومعرفة الأولويات والترتيب المنطقي لخطوات التنفيذ للأفكار التي قد تتطور في عقول المتعلمين، وتعد هذه الأنشطة مهمة وقد تسمى أيضاً بيداغوجيا المشروع أو المشروع البيداغوجي أو الورشة التعليمية، وهذه هي الخطوات الرئيسية للتطبيق:<sup>(iv)</sup>

١. اختيار المشروع: وهي خطوة رئيسية للوصول إلى الأهداف المنتظرة من النشاط .



٢. التخطيط: يضع المتعلمون الخطة المناسبة للعمل، ويقوم المعلم بإرشادهم ومساعدتهم للوصول إلى الأهداف المتوخاة .
٣. التنفيذ: وهو الانتقال من مرحلة التخطيط والمقترحات إلى العمل .
٤. التقويم: للوقوف على مدى تنفيذ المشروع .

#### ٥-١-٨- إكسابه طلابه القدرة على الإصرار والمثابرة وتحمل المخاطر:

وهي من الصفات الأساسية التي يجب أن يهتم بها عضو هيئة التدريس لتنميتها بمتعلميه، فهي السمة التي تجعل المتعلم قادرا على مواصلة عمله في ظل العوائق والتحديات الموجهة لها، وتجعله مندفعاً نحو العمل بشكل جاد، والذي يأخذ شكلا من العناد والرغبة في العمل الشاق، كما أنه يتسم بحب المخاطرة وقبول التحدي، على أن تكون تلك المخاطرة محسوبة، وأن يكون لديه القدرة على إيجاد وتقديم بدائل، وقادر على اتخاذ قرارات وتنفيذ الإجراءات التي تمكنه من التحكم في تلك المخاطرة أو الحد منها، وأن يكون قادرا على تحمل المسؤولية الشخصية تجاه قراراته وأدائه<sup>(iv)</sup>.

ويواجه الاضطرابات غير المتوقعة، ولا بد من توجيه الطلاب لتجارب يجتاحها الفشل، فالفشل يوصلك لكيفية التعامل مع الخسارة، وأن تكون مستعدا عقليا لتقبل الخسارة حيث يحفز عقل الطلاب على اتخاذ قرارات إيجابية عند المخاطرة دون الخوف من المتوقع، ويعد التحيز السلبي هو أهم ما يحتاج إلى المحاربة، فدائما ما نتجه إلى المبالغة في المخاطر للتحركات التي نحن بحاجة لها وننقل من الفرص المتاحة<sup>(vi)</sup>.

#### ٥-١-٩- العمل الجماعي:

فالعمل الجامعي يعد تعاون بين مجموعة من الأفراد للمساهمة في تحقيق نتيجة محددة ومرجوة، وقد يكمل هذا العمل بالنجاح أو غيره، وذلك يعتمد على فهم طبيعة العمل وتحديد الأدوار لكل عضو في المجموعة، حيث يساهم العمل الجماعي تشجيع الأشخاص على فهم طبيعة الآخرين وخلق جو من التوافق والحوار بين أعضاء الفريق، وتنمية الإحساس بالانتماء لمجموعة تحت هدف محدد وسعي كل فرد في المجموعة للوصول إلى تحقيق الهدف بشكل أفضل<sup>(vii)</sup>.

يسمى العمل الجماعي بالتعلم التعاوني، وتتجلى في تقسيم المتعلمين إلى مجموعات مصغرة تتكون غالباً من ٣ إلى ٤ أعضاء، تُعطى لهم واجبات محددة (أهداف مشتركة) وعليهم الاعتماد على التعاون (التبادل المعرفي والمهاري) من أجل إنجاز المهمة المطلوبة منهم .

### ١٠-١-٥- تعزيز تقدير الوقت لدى المتعلم:

الطالب الريادي يعي قيمة الوقت، لذا تجده شخصاً يتمتع بالحماس والاستعجال، ويعمل على انتهاز اللحظات لكونها ذات معنى، فهو ينجز المهام في أقصر وقت ممكن بموارد بسيطة، وبتكلفة محدودة، بالإضافة إلى قدرته على استخدام الموارد المتاحة لتحسين كفاءة نشاطه .

### ٣-٥. إظهار السلوك الريادي:

فالسلك الريادي يعد ذلك السلوك الذي بدوره يؤدي إلى خلق نية البدء في مشروع ريادي، ثم يتحول الاتجاه نحو الانخراط في العمل الريادي لبناء فرص جديدة<sup>(viii)</sup>، وأوضح مالكي لاند أن الشخصية الريادية هي تلك التي تخضع لعادات الشخص وشعوره واتجاهاته وآرائه المبنية على تكيفه النفسي والجسدي لظروفه الاجتماعية والعوامل الثقافية المكتسبة، وتعد الخبرات والمهارات التي يكتسبها المتعلم عنصراً ضرورياً لإفراز شخصية ريادية طموحة، حيث تعمل البيئة التعليمية التي يتيحها أعضاء هيئة التدريس لطلابهم مصدراً لثقل مهارات المتعلم<sup>(ix)</sup>، ويمكن استخلاص بعض السلوكيات الريادية التي يعززها أعضاء هيئة التدريس كالتالي:

### ١-٣-٥- تقديم الدعم للطلاب للميل للتفاؤل:

فهي واحدة من أهم السمات التي يجب أن يحرص عضو هيئة التدريس على غرسها في طلابه وامتلاكهم سرعة البديهة لفهم الإشارات البسيطة واستثمارها في تطوير أعمالهم، حيث قد يواجه بعض حالات الفشل في تحقيق مهامه أو الإخفاقات في مرحلة ما، ولكنه يجب أن يتعلم من ذلك الفشل لاستمرار النجاح، ويعد الفشل أولى خطوات النجاح .

فقد تلعب الدافعية والتفاؤل والرغبة في النجاح دوراً مهماً ورئسياً في تحقيق الريادية اجتماعياً واقتصادياً، فالدوافع المختلفة تؤدي إلى وجود مستويات مختلفة من المعايير الذاتية والسلوكية ومنها إلى نوايا ريادية<sup>(ix)</sup>، وقد تعددت أنواع التفاؤل من تفاؤل واقعي كنظرة مستقبلية تجعل

الفرد يتوقع الأفضل، والتقاؤل غير الواقعي المتمثل في شعور الفرد بقدرته على التقاؤل إزاء أحداث دون وجود مبررات منطقية لذلك أو وقائع تحفز على ذلك الشعور، والتقاؤل الدفاعي الذي يعد استراتيجية فعالة يتم استخدامها بغرض التكيف مع المواقف المواجهة للفرد، وأخيرا التقاؤل الفعال الذي يعد جزءا أساسيا من حياة الفرد الانفعالية<sup>(lxi)</sup>.

### ٥-٣-٢- تنمية مهارة المبادرة لدى المتعلم:

أن يكون لدى المتعلم الرغبة والقدرة على قيامه بمهامه من تلقاء نفسه، والتي قد تتجاوز المتطلبات المعتادة من المواقف الحياتية والأنشطة التي تواجه المتعلم، والقيام بإنجاز الأعمال قبل أن تفرض عليه بل ويسعى للتوسع والتميز في أدائه للمهام .

### ٥-٤. تحفيز ثقافة ريادة الأعمال:

رائد الأعمال إنسان مبتكر ومولد للأفكار، أو ربما ممكن فاعل لها، قادر على تحويلها أو قيادة تحويلها بالتعاون مع آخرين، إلى سلع وخدمات متميزة وإجراءات فاعلة غير مسبوقه، وقد تكون معطيات ريادة الأعمال المستهدفة لا تهتم بالضرورة بالاستجابة لمتطلبات السوق فقط، بل يمكن أن تكون استباقية، يؤدي وجودها في السوق إلى توليد الحاجة إليها<sup>(lxii)</sup>.

وتعد ثقافة ريادة الأعمال هي مجموعة المعاني والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرة والنشاط الريادي انطلاقاً للعمل الحر والتشجيع على تملك تلك الفكرة من امتلاك المشروعات وإداراتها، وهنا يمكنها أن تبدأ بتوجيه أعضاء هيئة التدريس لمتعلميهم من إدراك الفرص وجمع الموارد وتعزيز الرغبة بإطلاق ممارسة إدارة الأعمال التجارية<sup>(lxiii)</sup>.

### ٥-٥. احتضان السمات الريادية:-

شهد العالم ومنذ أوائل القرن العشرين تطورات متسارعة في كافة مجالات الحياة العلمية والأدبية، وهكذا أصبحت النهايات مفتوحة لقنوات التطور العلمي تستوعب كل ما هو جديد ومبتكر، بل وتتطلع نحو الأفضل باستمرار، كما وتزداد شراها لجذب الكفاءات من العقول العلمية التي تتقدم بإمكانياتها الذهنية المتفردة على سلم التقدم المتوفر أنيا في شتى بلدان العالم .

وبذلك أصبحت هجرة العقول ظاهرة عالمية جلبت انتباه الساسة والحكام، والباحثين وصناع القرار واستطاعت بعض الدول - خاصة الدول الأوروبية في بادئ الأمر ومن ثم الولايات المتحدة الأمريكية وكندا - توظيف هذه الهجرة بما يخدم أهدافها الآنية والمستقبلية، مستفيدة من النبوغ الذهني المتطور لهؤلاء المهاجرين بينما أغفلت العديد من الدول الأخرى ( لاسيما دول العالم الثالث، ومنها الدول العربية ) هذه الظاهرة، مما أدى إلى خسارتها الجسيمة لهؤلاء العلماء لا كمواطنين فحسب، بل الاستغناء عن خدماتهم وإمكانياتهم المتطورة التي باتت ضرورية ومؤكدة في ظل الحركة المتسارعة للتنمية والتي لا يمكن لأي بلد من بلدان العالم التغاضي عن أهميتها<sup>(lxiv)</sup>.

بدأت ظاهرة هجرة العقول العربية منذ القرن التاسع عشر وازدادت في القرن العشرين وخصوصا بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية، وذكرت التقارير أيضا أن ٥٤% من الطلاب العرب الذين يدرسون في الخارج لا يعودون إلى بلادهم، ويشكل العرب لوحدهم ٣٤% من مجموع الأطباء في بريطانيا، ويهاجر نحو ١٠٠ ألف من العلماء والمهندسين والأطباء في كل عام من ستة أقطار عربية وهي: مصر، الأردن، العراق، تونس، المغرب والجزائر.<sup>(lxv)</sup>

تم تناول مفهوم الريادة والتعليم الريادي والجامعة الريادية ومتطلبات التعليم الريادي بالجامعات وأدوار عضو هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي لتي تمثلت في نقل المعارف والقدرات الريادية، تطوير المهارات الريادية لدى طلابه، إظهار السلوك الريادي لدى طلابه، ومن ثم إحتضان السمات الريادية، وسنتناول مدى تحقيق ذلك الدور من وجهة نظر طلابه.

### ثالثاً:- الإطار الميداني للدراسة

حيث سيتم تناول أهداف الدراسة و مجتمع الدراسة وعينتها

#### ١) أهداف الإطار العام للدراسة

حيث إستهدف التعرف إلى مدى تطبيق أعضاء هيئة التدريس لدورهم في ضوء مفهوم التعليم الريادي من (نقل المعارف والقدرات الريادية- تطوير مهارات التعليم الريادي- إظهار سلوك الريادي لدى طلابهم- تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابهم- احتضان السمات الريادية لدى طلابه) والمعوقات التي تحول دون تحقيق ذلك والمقترحات لتعزيز ذلك الدور.

والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لآراء أعضاء هيئة التدريس حول المعوقات التي تحول دون تحقيق أعضاء هيئة التدريس لدورهم وفق مفهوم التعليم الريادي وفقاً لمتغيرات (الجنس- نوع الكلية- الدرجة العلمية- عدد سنوات الخبرة)، وما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لآراء الطلاب عن دور أعضاء هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي وفقاً لمتغيرات (الجنس- نوع الكلية- الفرقة) .

قامت الباحثة بالدراسة الميدانية في الفصل الحالي بتحديد منهج الدراسة المستخدم . والإشارة إلى مجتمع وعينة الدراسة، وكذلك وصف أداة الدراسة المستخدمة، وأخيراً الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها.

## (٢) مجتمع الدراسة وعينتها :-

تم اختيار عينة الطلاب من طلاب الفرقة الثانية والرابعة لثلاث كليات نظرية (كلية التربية والحقوق والتجارة) بإجمالي عدد ٨٩١٠ طالب وطالبة، وثلاث كليات عملية (كلية العلوم والاقتصاد المنزلي والزراعة) بإجمالي عدد ٥٣٧٦ طالب وطالبة، وقد بلغ إجمالي طلاب العينة الكلية للكليات المختارة ١٤٢٨٦ طالب وطالبة، وتم احتساب نسبة ١٢% من إجمالي طلاب عينة للدراسة، والتي بلغت ١٧١٣ طالب وطالبة، وقد بلغت الاستجابات الصحيحة ١٦٠٠ طالب وطالبة، وذلك بعد استبعاد الاستبيانات غير مكتملة الإجابة وغير الصالحة، ويبين الجدول التالي رقم (١) عدد الاستبيانات التي تم توجيهها للطلاب بجامعة المنوفية وعدد الاستبيانات التي تم التحليل الإحصائي وفقاً لها:

جدول (١) يوضح عدد الاستبيانات الكلي والصالح منها لعينة الطلاب

عدد ما تم توجيهه إلكترونياً	عدد ما تم الحصول عليه	عدد الاستبيانات غير الملائمة	عدد الاستبيانات الصحيحة	النسبة المئوية للاستبيانات الصحيحة
١٧١٤	١٦٤٣	٤٣	١٦٠٠	٩٥.٢٣%

## رابعاً: بناء أداة الدراسة

في ضوء منهجية الدراسة واتساقاً مع أهدافها، وبعد الاطلاع على الأدبيات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، تم بناء الاستبانة في صورتها الأولية كأداة لجمع البيانات والمعلومات

مستندة في إعدادها على صياغة عدد من العبارات بلغ إجمالها (٦٦ عبارة) والتي تمثل دور أعضاء هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي .

وقد اشتمت عبارات الاستبانة من الإطار النظري للدراسة، وتم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية بجامعة المنوفية وطنطا والسادات ودمياط، وذلك للتأكد من مدى ملاءمتها وصلاحياتها للغرض الذي وضعت من أجله، وما إذا كانت العبارات واضحة وتنتمي للمحور المحدد لها، وقد أوضح المحكمون على بعض التعديلات، وقامت الباحثة بتدوين الملاحظات وتم مناقشتها مع المشرفين ثم تم إدخال التعديلات التي تم الاتفاق عليها وفقاً لآراء المحكمين .

### (٣) إجراءات تطبيق الدراسة والأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبانتين ومدى صلاحيتهما للتطبيق اتبعت الباحثة الخطوات

التالية:

- ١- تحديد مجتمع الدراسة العينة العشوائية الممثلة له.
- ٢- تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة (٢١٠ عضو هيئة تدريس، و١٦٠٠ طالب جامعي)
- ٣- بعد الانتهاء من تطبيق الاستبانة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس قامت الباحثة بتحويل الاستجابات اللفظية للعينة إلى استجابات رقمية حيث تم إعطاء الدرجات (١،٢،٣) للاستجابات (موافق بدرجة كبيرة (٣)- متوسطة (٢)- ضعيفة (١)) لذا تم الحكم على درجة الموافقة وذلك لكل عبارة ضمن أداة الدراسة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس وفق مقياس ليكرت المفسر لاستجابات عينة البحث، للوقوف على المعوقات التي تحول دون تحقيق أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء مفهوم التعليم الريادي والمقترحات لتعزيز ذلك الدور .
- ٤- بعد الانتهاء من تطبيق الاستبانة الخاصة بالطلاب قامت الباحثة بتحويل الاستجابات اللفظية للعينة إلى استجابات رقمية حيث تم إعطاء الدرجات (١،٢،٣) للاستجابات (متوفر بدرجة كبيرة (٣)- متوسطة (٢)- ضعيفة (١)) لذا تم الحكم على درجة التوفر وذلك لكل عبارة ضمن أداة الدراسة الخاصة بالطلاب وفق مقياس ليكرت المفسر لاستجابات عينة البحث لدراسة واقع الدور الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي.

- ٥- ثم استخدمت الباحثة التحليل الإحصائي لبيانات البحث استخدمت الباحثة الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة باسم SPSS: Statistical Package for the Social Sciences v.26 وذلك للمعالجة الإحصائية التالية:
- الإحصاءات الوصفية من تكرارات ونسب مئوية لاستجابات عينتي البحث على بنود الاستبيان.
  - المتوسط الوزني المرجح والانحراف المعياري للوقوف على المعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس، التي تحول دون تحقيق أهداف التعليم الريادي والمقترحات لتعزيز وغرس ثقافة الريادة.
  - تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة البحث على العبارات الدالة على واقع دور عضو هيئة التدريس في إكساب طلابه سمات التعليم الريادي من وجهة نظرهم، وحيث يتضمن الاستجابة على كل مفردة اختيار أحد ثلاثة بدائل تعبر عن درجة الموافقة (موافق بدرجة كبيرة (٣) - متوسطة (٢) - ضعيفة (١)) لذا تم الحكم على درجة الموافقة وذلك لكل عبارة ضمن أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت المفسر لاستجابات عينة البحث وذلك على النحو التالي:

جدول ( ١٦ ): مقياس دلالة المتوسط الوزني المرجح

درجة الموافقة	المتوسط الوزني المرجح	
	إلى	من
منخفضة	١.٦٦	١
متوسطة	٢.٣٣	١.٦٧
مرتفعة	٣	٢.٣٤

- اختبارات لدلالة الفرق بين مجموعتين مستقلتين.
- تحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف على دلالة الفرق بين مجموعات البحث، واختبار شيفيه للتحليل البعدي لدراسة اتجاه الفروق بين المجموعات.
- أسلوب معامل الارتباط لبيرسون، ألفا كرونباخ لحساب صدق وثبات الاستبانة، والاتساق الداخلي.

## ٤) وصف أداة الدراسة النهائية:

- ويمكن وصف استبانة الطلاب في صورتها النهائية كالتالي:
- المحور الأول: ويتكون من البيانات الأولية لطلاب العينة متمثلة في الفرقة (الثانية- الرابعة)، الجنس، المجال العلمي للدراسة.
  - المحور الثاني: ويتكون من (٦٦) عبارة للتعرف على دور عضو هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي، وتمثلت في دور العضو في نقل المعارف والقدرات الريادية، وتطوير المهارات الريادية، وفي إظهار السلوك الريادي لدى طلابه، وفي تعزيز ثقافة الريادة، وأخيرا دوره في احتضان السمات الريادية .
  - وتم استخدام مقياس ليكرت Likert الثلاثي (كبيرة- متوسطة- ضعيفة) بأوزان نسبية على الترتيب (٣، ٢، ١) .

وقد تم تصميم الاستبانة في شكلها الإلكتروني القابل للتوزيع عبر الإنترنت، وذلك باستخدام نماذج جوجل المتاحة من خلال تطبيق جوجل درايف Google Drive، وقد تم اختيارها لتوفر إمكانات متعددة لصياغة الأسئلة إلى جانب أنها الأكثر شهرة لدى الباحثين الأكاديميين .

وقد حرصت الباحثة بعد الانتهاء من تصميم الاستبانة إلكترونيا عرضها على المشرفين وعدد من الزملاء للتأكد من سلامة التصميم وعدم وجود أخطاء فنية تعوق العمل .

جدول (٢): يوضح علاقة الأبعاد بالدرجة الكلية للاستبيان واقع دور عضو هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي ومعوقاتهما من وجهة نظرهم

الارتباط بالمحور ككل	الارتباط بالمحور ككل	الأبعاد
**٠.٨٧٢	**٠.٨٦٢	دور عضو هيئة التدريس في تعزيز التفكير الريادي لدى طلابه وإكسابهم القدرة على تحليل المعلومات
**٠.٧٣٤	**٠.٧١٦	دور عضو هيئة التدريس في تنمية التفكير النقدي وحل المشكلات
**٠.٧٢٩	**٠.٧١٥	دور عضو هيئة التدريس في تنمية الإبداع والابتكار لدى طلابه



الارتباط بالمحور ككل	الارتباط بالمحور ككل	الأبعاد
**٠.٧٢٩	**٠.٧٤٥	دور عضو هيئة التدريس في جعل المتعلم قادر على اقتناص الفرص
**٠.٧٣٨	**٠.٧٤٦	دور عضو هيئة التدريس في دعم طلابه وتعزيز ثقتهم بأنفسهم
**٠.٧٣٤		١- دور عضو هيئة التدريس في نقل المعارف والقدرات الريادية ككل
**٠.٧٠٩	**٠.٧١٦	دور عضو هيئة التدريس في إكساب الطلاب القدرة على التخطيط المنظم
**٠.٧٤٥	**٠.٧٣٤	دور عضو هيئة التدريس في إكساب طلابه إدارة المخاطر وتحمل عقباتها
**٠.٧٣٧	**٠.٧٦٨	دور عضو هيئة التدريس في إكساب طلابه القدرة على العمل الجماعي
**٠.٧٢٢	**٠.٧١٥	دور عضو هيئة التدريس في تعزيز تقدير الوقت لدى المتعلم
**٠.٧٢٨		٢- دور عضو هيئة التدريس في تطوير المهارات الريادية
**٠.٧٧١	**٠.٧٣٤	دور عضو هيئة التدريس في تقديم الدعم لطلابهم للميل للتفاؤل
**٠.٧٥٨	**٠.٧٤٦	دور عضو هيئة التدريس في تنمية المبادرة لدى المتعلم
**٠.٧٩٠		٣- دور عضو هيئة التدريس في إظهار السلوك الريادي لدى طلابه
**٠.٨٠١		٤- دور عضو هيئة التدريس في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابه
**٠.٧٨٦		٥- دور عضو هيئة التدريس في احتضان السمات الريادية

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والمحور ودرجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان دالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على أن الاستبيان بوجه عام يتمتع بدرجة عالية من الصدق وصادق لما وضع لقياسه .

(٥) ثبات أداة الدراسة

تحققت الباحثة من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) كما يلي:

## • طريقة ألفا كرونباخ للثبات

حيث تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ الموضحة كما يلي:

$$\text{معامل ألفا كرونباخ} = \frac{1 - \frac{\sum (\text{ع2ك})}{\text{ع2ف}}}{1 - \frac{\sum (\text{ع2ك})}{\text{ع2ف}}}$$

حيث: ن = عدد عبارات الاستبانة

ع2ف = تباين الفقرة الواحدة

ع2ك = تباين الاستبيان ككل

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، حيث تم حساب ثبات أبعاد الاستبيان الفرعية وحساب ثبات الاستبيان ككل، ويوضح جدول رقم (٣) ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ .

جدول (٣): معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبيان الخاصة بدور أعضاء هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي وللاستبيان ككل

معامل ألفا كرونباخ	البعد
٠.٧٦٧	١- دور عضو هيئة التدريس في نقل المعارف والقدرات الريادية ككل
٠.٧٧٢	٢- دور عضو هيئة التدريس في تطوير المهارات الريادية
٠.٧٦٨	٣- دور عضو هيئة التدريس في إظهار السلوك الريادي لدى طلابه
٠.٧٦٩	٤- دور عضو هيئة التدريس في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابه
٠.٧٧٤	٥- دور عضو هيئة التدريس في احتضان السمات الريادية
٠.٧٧٦	الاستبيان ككل

يتضح من الجدول السابق أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها

سوف يتم عرض النتائج كالتالي:

وتمثلت في الوقوف على واقع تطبيق أدوار أعضاء هيئة التدريس لدورهم في ضوء مفهوم التعليم الريادي ولدراسة واقع تطبيق عضو هيئة التدريس لدوره في ضوء مفهوم التعليم الريادي من

وجهة نظر طلابه تم تحديد درجة موافقة طلاب جامعة المنوفية على أداء ذلك الدور كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٥): المتوسطات الوزنية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية ودرجة التوافر

والترتيبات لدور عضو هيئة التدريس في إكساب طلابه سمات التعليم الريادي

المحور	عدد المؤشرات	المتوسط الوزني المرجح	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة	ترتيب المحاور
١- دور عضو هيئة التدريس في نقل المعارف والقدرات الريادية ككل	٣٠	١.٧٧	٠.٦٧	٥٨.٨٧ %	متوسطة	الثالث
٢- دور عضو هيئة التدريس في تطوير المهارات الريادية	٢١	١.٨١	٠.٦٨	٦٠.٤٨ %	متوسطة	الثاني
٣- دور عضو هيئة التدريس في إظهار السلوك الريادي لدى طلابه	١١	١.٨٤	٠.٧٠	٦١.٤٩ %	متوسطة	الأول
٤- دور عضو هيئة التدريس في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابه	٧	١.٧٢	٠.٧٠	٥٧.٣٣ %	متوسطة	الخامس
٥- دور عضو هيئة التدريس في احتضان السمات الريادية	٤	١.٧٧	٠.٧٣	٥٨.٨٧ %	متوسطة	الرابع
واقع الدور ككل	٧٣	١.٧٩	٠.٦٦	٥٩.٥٨ %	متوسطة	

ويتضح من الجدول السابق دور عضو هيئة التدريس في إكساب طلابه سمات التعليم

الريادي من وجهة نظر طلاب جامعة المنوفية متوسطة بنسبة متوسط حسابي ١.٧٩،

وقد جاءت الاستجابات للأدوار من قبل الطلاب ليكون الأكثر توفراً هو:

- أن دور عضو هيئة التدريس في إظهار السلوك الريادي لدى طلابه حصل علي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ١.٨٤ حيث يعد من أكثر الأدوار تطبيقاً هو تعزيز التفاوض والتوجه لدعم الطلاب بطاقة إيجابية تجاه تحويل أفكارهم إلى إنجاز وتقديم وتشجع الطلاب على تنفيذ مسؤوليات متعددة

وداخل اطار هذا المحور فقد تبين أن دور عضو هيئة التدريس في تقديم الدعم لطلابهم للميل للتفاوض أعلى المحاور من حيث درجة الموافقة بمتوسط ١.٨٥، وذلك نظراً لسعي أعضاء هيئة التدريس إلى تعزيز التفاوض لدى الطلاب وتوضيح عدد من النقاط الإيجابية التي تحفز بعض الطلاب إلى التعمق في التفكير، فالتأمل يعد من معززات كفاءة الطلاب وفقاً لدراسة كريمة وسلمي نور الهدى التي أوضحت اتسام الطلاب الجامعيين بالتفاوض بدرجة عالية وليست متوسطة كما أوضحت الدراسة

الحالية<sup>(lxvi)</sup>، وتمثل المؤشرات المتعلقة بـ (دور عضو هيئة التدريس في تنمية المبادرة لدى المتعلم) أقل المؤشرات من حيث درجة الموافقة بمتوسط ١.٨٤، حيث يتسم بعض الطلاب بالخجل والتردد من طرح أفكارهم الخلاقة خوفاً من أنها تواجه بالهجوم والنقد، وقد تتفق الدراسة الحالية مع نتائج دراسة رمضان النجاح من حيث إجماع الطلاب من المبادرة خوفاً من النقد ويعد ذلك إجماعاً لأفكارهم الخلاقة<sup>(lxvii)</sup>، وخلصت النتيجة إلى أن درجة الموافقة متوسطة.

- ثم جاء دور عضو هيئة التدريس في تطوير المهارات الريادية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ليوضح ١.٨١ ليوضح مدى تعزيز عضو هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي التي تحفز الطلاب على عمل المشروعات بحثية جماعية، وتعزيز تقدير الوقت، وتعزيز مهارة المخاطرة، محاولة إكساب الطلاب مهارات التخطيط المنظم وتجنب العشوائية .

وداخل إطار هذا المحور فقد تبين أن دور عضو هيئة التدريس في إكساب طلابه القدرة على العمل الجماعي قد حصل علي أعلى المؤشرات من حيث درجة الموافقة بمتوسط ١.٩٠، وذلك نظراً لسعي أعضاء هيئة التدريس على تدريب الطلاب لعمل مشروعات بحثية مشتركة منذ الالتحاق بالجامعة، وهذا يتفق مع دراسة عبد الرحمن بن عودة والتي أوضحت أن الطلاب يتسمون بمهارة عالية من العمل الجماعي من وجهة نظرهم وذلك بمتوسط ٣.٨٥، وهذا ما لمستته الباحثة من المشاركة في مجتمعات العمل البحثي الجماعي منذ التحاقها بالجامعة، وتمثل المؤشرات المتعلقة بـ (دور عضو هيئة التدريس في إكساب الطلاب القدرة على التخطيط المنظم) أقل المؤشرات من حيث درجة الموافقة بمتوسط ١.٧٦، حيث إن التخطيط يحتاج إلى مهارة ورؤية مستقبلية، ويتضح من هذه النتائج أن ذلك غير متوفر بدرجة كافية لقدرة الطلاب على التخطيط حيث إنها أقل المؤشرات، وتختلف هذه النتيجة عن دراسة عبد الرحمن بن عودة<sup>(lxviii)</sup>، حيث إن التخطيط أتى بالمرتبة المتوسطة، وأن القدرة على اتخاذ القرار أقل من التخطيط، ويرجع ذلك التباين إلى طبيعة الدراسة وطبيعة البيئة واختلاف المقررات الدراسية، وخلصت النتيجة إلى أن درجة الموافقة متوسطة .

- كما جاء دور عضو هيئة التدريس في نقل المعارف والقدرات الريادية والتي تصدرت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي ١.٧٧ وهي تميل إلى الضعف بدرجة كبيرة والمتمثلة في إكساب الطلاب القدرة على تعزيز التفكير التحليلي لدى الطلاب وتعزيز قدرة الطلاب على اقتناص الفرص وإكسابهم القدرة على النقد انتهاءً بدوره في تعزيز قدرته على إكساب طلابه للإبداع والابتكار.

وداخل اطار هذا المحور فقد تبين أن دور عضو هيئة التدريس في تعزيز التفكير الريادي لدى طلابه وإكسابهم القدرة على تحليل المعلومات حصل أعلى المؤشرات من حيث درجة الموافقة بمتوسط ١.٨١، وذلك نظرا لسعي أعضاء هيئة التدريس لنقل سمة التحليل لدى طلابهم حيث إن التحليل يعد المرحلة الثالثة وفق مصنفة بلوم للأهداف المعرفية، حيث إنها تبدأ بعملية التنكر ثم الفهم ثم التحليل فالتركيب وأخيراً التقويم، ومن هنا نلاحظ أنه وفقاً لآراء الطلاب فنحن بمرحلة وسطية لتطبيق مصنفة بلوم للمعارف، واتفقت الدراسة الحالية في نتائجها مع دراسة (علي مرة وكاظم الكعبي) حيث توصلت الدراسة إلى توافر مهارة التحليل لدى طلاب الجامعة والذي يسعي بدوره إلى تعزيز وتنظيم المعرفة من خلال معالجة المعلومات التي يستقبلها الطلاب من بيئتهم المعرفية، وذلك لاهتمام الطلاب بالمعلومات التي تنسجم مع احتياجاتهم المعرفية في المواقف التعليمية المختلفة، وهذا بدوره يخلق جيلا واعيا بالتحليل للمعلومات وصولا إلى خيارات جديدة<sup>(lix)</sup>، وتوافقت أيضا مع دراسة (جهينة ٢٠٢٢) حيث توصلت إلى أن الطلاب لديهم القدرة على التحليل نظراً لاهتمام تدريس الجامعة بها والمحاولة إلى تحليل وتجزئة المثيرات المعرفية إلى أجزاء صغيرة ومنفصلة ليسهل التعامل معها<sup>(lxx)</sup>.

وتمثل المؤشرات المتعلقة ب (دور عضو هيئة التدريس في تنمية الإبداع والابتكار لدى طلابه) أقل المؤشرات من حيث درجة الموافقة بمتوسط ١.٧٣، وذلك يتوافق مع دراسة (بن العرية) والتي درست أنماط التفكير لدى الطلاب وفق نظرية هيرمان، وتم التوصل إلى أن الطلاب يتسمون بدرجة متوسطة من الإبداع<sup>(lxxi)</sup>، ولكنها غير كافية وتحتاج إلى ثقل تلك المهارة بشكل أكثر فاعلية لمحاولة ربط الأفكار وتحويلها إلى مشروعات، وكذلك دراسة (عماد عبد اللطيف ٢٠١٧) التي أكدت

على وجود جوانب قصور تعوق تهيئة المناخ الريادي ودعم الابتكار والإبداع والتميز والاستقلالية الفكرية وغيرها من مقومات العمل الحر<sup>(lxvii)</sup>، وخلصت النتيجة إلى أن درجة الموافقة متوسطة .

- وقد جاء دور عضو هيئة التدريس في احتضان السمات الريادية المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي ١.٧٧ وانحراف معياري ٠.٧٣ وهي درجة ضعيفة، والتي تتمثل في مقدار تشجيع الطلاب على تقديم الأفكار الإبداعية التي توصلوا إليها، وتقديم المشورة للطلاب لدعم تلك الأفكار، والبحث عن المصادر التمويلية التي توجه لتنفيذ تلك الأفكار لتطبيقها وتحويلها إلى مشروعات ريادية .

وداخل اطار هذا المحور فقد تبين أن تشجيع الطلاب على تقديم الأفكار المبدعة أعلى العبارات من حيث درجة الموافقة بمتوسط ١.٨٧، ولكنها تعد درجة متوسطة تميل إلى الانخفاض في المجمل وقد يرجع ذلك الى عدم توفر البيئة المشجعة للإبداع للكثير من الطلاب وعدم تقديم الدعم الكافي من أعضاء هيئة التدريس لطلابهم نظراً للضغوطات التي يواجهها عضو هيئة التدريس وكثرة أعبائه وهذا ما اختلف مع دراسة هالة كمال<sup>lxxiii</sup> التي توصلت لارتفاع مستوى الإبداعية لدى طلاب جامعة بنها. و تمثل لعبارة (يتناقش مع طلابه في تحديد مصادر التمويل لمشروعاتهم القادمة) أقل العبارات من حيث درجة الموافقة بمتوسط ١.٦٨، حيث إن الجامعة لا توفر مصادر تمويل للمشروعات المتميزة وبذلك لا يوجد خيارات لدى أعضاء هيئة التدريس ليوجه الطلاب لتنفيذها لتمويل أفكارهم وتحويلها إلى مشروعات تساهم في خلق فرص عمل لهم ولمجموعة من زملائهم ودعم فكرة العمل الحر، إضافة أن عنصر التمويل يعد من أهم المصادر التي من خلالها تتوفر آليات العمل ومتطلباته الأساسية من مواد وأيدي عاملة وأجور وخلافه، ولا يمكن لأحد أن ينكر قيمة هذا العنصر وتأثيره على أي مشروع من المشروعات .

- وأخيراً جاء دور العضو في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابه بمتوسط حسابي ١.٧٢، والذي يعد متوسط أقرب إلى الضعيف وبذلك هو ضعيف التطبيق، من عرض أفكارهم في ندوات ومؤتمرات علمية تابعة لجامعتهم أو لجامعات أخرى، وضعف وجود مؤتمرات وندوات تعزز ثقافة الريادة وقلة الدورات التدريبية اللازمة لذلك .

وداخل اطار هذا المحور فقد تبين أن دور عضو هيئة التدريس في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابه متوسطة في ضوء آراء طلاب جامعة المنوفية، حيث درجة الموافقة متوسطة لجميع المؤشرات، ويمثل المؤشر (يوجه طلابه لعمل أبحاث علمية في الموضوعات البحثية الجديدة التي تستحوذ على اهتمامهم) أعلى المؤشرات من حيث درجة الموافقة بمتوسط ١.٨٢، وذلك نتيجة سعي أعضاء هيئة التدريس إلى مناقشة موضوعات الساعة مع طلابهم وتحفيزهم على عمل أبحاث علمية في هذه الموضوعات، ويمثل المؤشر (يعقد دورات تدريبية لتنمية المهارات الريادية) أقل المؤشرات من حيث درجة الموافقة بمتوسط ١.٦٩، وذلك يمكن تفسيره من خلال دراسة المعوقات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إلى أن الأعضاء أنفسهم بحاجة إلى دورات في ذلك المجال حتى يعزز الأمر لدى طلابه، وخلصت النتيجة إلى أن درجة الموافقة متوسطة .

#### الأدوار المتوقعة لعضو هيئة التدريس في ضوء مفهوم التعليم الريادي :-

تعددت أدوار أعضاء هيئة التدريس المتعارف عليها والمنصوص عليها بالقانون ولكن هناك أدوار تعد مستحدثة نتيجة تغيرات العصر وسرعة التكنولوجيا ويمكن إستخلاص مجموعة من الأدوار لعضو هيئة التدريس وصولاً لريادية طلابه بالجامعات وخاصة في ضوء مفهوم التعليم الريادي وأن عضو هيئة التدريس يعد آخر عناصر التأثير و أهمها على طلابه في التعليم النظامي ويمكن توضيحها كما يلي :-

#### ١) دور عضو هيئة التدريس في نقل المعارف والقدرات الريادية :-

وحيث تمثل ذلك الدور في تعزيز التفكير الريادي لدى طلابه وإكسابهم القدرة على تحليل المعلومات و تنمية التفكير النقدي وحل المشكلات و تنمية الإبداع والإبتكار لدى طلابه وجعل طلابه قادرين على إقتناص الفرص و دعم طلابه وتعزيز ثقتهم بأنفسهم ويمكن إستخلاص مجموعة من الأدوار كما يلي :-

#### ١-١) تعزيز التفكير الريادي لدى طلابه وإكسابهم القدرة على تحليل المعلومات :-

وضع طلابه في مواقف تحتاج إلى حلول وتقديم افكار ، و الإهتمام بالأفكار المقدمة من خلال طلابه والسعى لمناقشتها ، تحفيز طلابه من خلال طرح مجموعة من الأسئلة وسماع مقترحات طلابه

ومناقشتها ، و تحفيز طلابه على جمع المعلومات مجال الدراسة و العمل على تحليلها و ماولة الوصول الى نتائج مستجدة من المعلومات التي تم تحليلها ، وأيضاً تحفيز طلابه على التعلم الذاتي من خلال جمع و تحليل المعلومات ذات الصلة بالمقررات الدراسية ، ويستهدف تحسين المقررات والمناهج ما قبل الجامعية لتهيئة الطلاب فكرياً وأخلاقياً بما يتماشى مع التعليم الريادي ، كما يوجه طلابه لإستخلاص استنتاجات منطقية وموضوعية .

(٢-١) تنمية التفكير النقدي وحل المشكلات:-

حيث يسهم في تنمية قدرات طلابه على الملاحظة والتفكير النقدي ، و يوجه طلابه لتمنهم من تحديد المشكلات المواجهة لهم ، يوجه طلابه لجمع المعلومات ذات الصلة بالمشكلة ، من ثم يوجه طلابه لتنظيم المعلومات وإعادة تصنيفها ، و يتعاون مع طلابه في تحديد عدد من الحلول للمشاكل المعقدة ، مساعدة طلابه على التفكير بطريقة مدروسة للمشكلات ، و إكساب طلابه سبل الاستدلال المنطقي ، فيسهم في تنمية قدرة طلابه على التواصل مع فرق عمل في تخصصات مختلفة ، و يساعد طلابه على اتخاذ قرار والتوصل إلى نتيجة .

(٣-١) تنمية الإبداع والإبتكار لدى طلابه:-

من خلال إكساب طلابه القدرة على تحديد المشكلات المواجهة للمجتمع المحيط والعمل على تحليل عناصرها ، ومساعدة طلابه على التحرر من الأفكار ذات التأثير السلبي ، و يساعد طلابه على ترتيب المعلومات والمهارات بشكل غير تقليدي للمساهمة في إحداث جديد ، فيوجه طلابه على توليد أفكار جديدة ، ومساندتهم لتحويل الأفكار إلى مشروعات .

(٤-١) وجعل طلابه قادرين على إقتناص الفرص

وذلك من خلال تحفيز طلابه على امتلاك البصيرة والتفكير المتعمق ، و إكساب طلابه القدرة على تمييز نقاط القوة والضعف في الأفكار ، و توجيه طلابه لتحويل نقاط الضعف إلى نقاط قوة واغتنامها ، يساعد طلابه على تحديد التحديات و الصعوبات التي تواجهه .



## ١-٥) دعم طلابه وتعزيز ثقتهم بأنفسهم

حيث يولد الدافعية لدى الطلاب لإنجاز مهامه بسهولة ويسر ، و يشجع طلابه على التعلم الذاتي لاكتساب مهارات جديدة ، يشعر طلابه بالاستقلالية والثقة لأخذ القرارات المناسبة ، و يحث طلابه على الربط بين التعليم والمواقف الحياتية ، وذلك بمساعدة طلابه على تحقيق الأفكار وتطبيقها إلى واقع بمساعدته ، فيمكن طلابه من التعبير عن آرائهم دون تردد أو حجل

## ٢) دور عضو هيئة التدريس في تطوير المهارات الريادية :-

حيث تمثل ذلك الدور في إكساب الطلاب القدرة على التخطيط المنظم و إكساب طلابه إدارة المخاطر وتحمل عقباتها و إكساب طلابه القدرة على العمل الجماعي و تعزيز تقدير الوقت لدى المتعلم ويمكن توضيحهم كما يلي :-

## ٢-١) إكساب الطلاب القدرة على التخطيط المنظم :-

فيساعد طلابه على إدراك أهمية الموارد المتاحة وكيفية استغلالها ، و يشجع طلابه على التنبؤ بالأحداث المستقبلية وفقاً للمواقف الحالية ، و يساهم مع طلابه في إمكانية وضع بدائل للموارد غير متاحة ، وصولاً لتحفز طلابه على تجنب المواقف العشوائية من خلال التخطيط المنظم ، فيساعد طلابه على تحديد الأهداف المرجوة من مواقف محددة.

## ٢-٢) إكساب طلابه إدارة المخاطر وتحمل عقباتها:-

فيحفز طلابه على دراسة الموضوع من كافة الجوانب ، و يساعد طلابه في تقييم المخاطر احتمالية التعامل معها ، ويوجه طلابه في اكتساب مهارة إدارة المشروع ، حيث يكسب طلابه القدرة على التواصل مع الآخرين لإيجاد حلول للمشكلاتهم ، و يكسب طلابه مهارات التكيف مع المواقف والمشكلات ، و يحفز طلابه على ضبط النفس والبعد عن إثارة المشكلات ، ويوجه طلابه لتعلم كيفية إدارة العلاقات مع الآخرين وتحفيزهم على الالتزام ، و يساعد طلابه على تقييم المخاطر ومقارنتها بالأهداف المرجوة

## ٢-٣) إكساب طلابه القدرة على العمل الجماعي :-

حيث يعمل على تدريب طلابه على العمل مهارات الجماعي من خلال مشروعات بحثية مشتركة ، و يكسب طلابه القدرة على التواصل والتفاعل الجيد مع الآخرين ، و يدرّب طلابه على تحديد الأولويات وتوزيعها ، و يكسب طلابه القدرة على تحديد المهام وتوزيع العمل .

(٢-٤) تعزيز تقدير الوقت لدى المتعلم

فيستهدف إكساب طلابه القدرة على إنجاز العديد من المهام في فترات زمنية قصيرة ، وتدريب طلابه على وضع جدول زمني والالتزام به ، و يراقب طلابه في إنجاز المهام وفق الجدول الزمني المحدد ، يكسب طلابه القدرة على تحديد المهام والقدرة الزمني لكل مهمة

### ٣) دور عضو هيئة التدريس في إظهار السلوك الريادي لدى طلابه

حيث تمثل ذلك من خلال تقديم الدعم لطلابهم للميل للتفاوض و تنمية المبادرة لدى المتعلم ويمكن توضيحها كما يلي :-

(٣-١) تقديم الدعم لطلابهم للميل للتفاوض :-

يعد تعزيز الأمل لدى طلابه والثقة في نتائج المواقف مهما كان ذلك صعباً عنصراً أساسياً ، فيساعد طلابه في تقبل المشكلات المواجهة لهم ، و يساعد الطلاب على العمل بإيجابية وإظهار تلك المشاعر تجاههم ، و يساند طلابه وصولاً للمعلومات الصحيحة ، و يوجه طلابه لتقبل فكر الآخرين .

(٣-٢) تنمية المبادرة لدى المتعلم :-

فيشجع طلابه على القيام بـمسؤوليات محددة ، و يشجع طلابه على إنجاز المهام الموكلة إليهم على أكمل وجه ، و يساهم في توجيه طلابه لتبادل المعارف مع الآخرين ، قدرة عضو هيئة التدريس على تحديد نماذج ريادية يمكن أن تكون عنصر تحفيز لطلابهم ، و القدرة على دعوة النماذج الريادية موضع اهتمام طلابهم ، و تحفيز طلابهم للتحويل لتلك النماذج الريادية والاستفادة من خبرات السابقين .

### ٤) دور عضو هيئة التدريس في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابه :-

وذلك من خلال مدّ طلابهم بالمشروعات ذات الفرص الاستثمارية المتاحة لديها ، وحرصه على عمل ندوات ومؤتمرات تشجع نشر ثقافة الريادة ، وحرصه على عمل ندوات ومؤتمرات تشجع على العمل الحر و عقد دورات تدريبية لتنمية المهارات الريادية ، فيوجه طلابه لعمل أبحاث علمية في الموضوعات البحثية

الجديدة التي تستحوذ على اهتمامهم ، دعم طلابه للمشاركة في الندوات والمؤتمرات لعرض أبحاثهم العلمية تحت إشرافه .

##### ٥) دور عضو هيئة التدريس في احتضان السمات الريادية :-

فتشجيع الطلاب على تقديم الأفكار المبدعة يعد من الركائز الأساسية لذلك الدور ، و تقدم المشورة إلى طلابه ، و مناقشة طلابه في تحديد مصادر التمويل لمشروعاتهم القادمة ، و دعم طلابه بالشكل الكافي لتنفيذ أفكار خلاقة توصلوا إليها ، و توجيه القيادات الجامعية لعمل جوائز معنوية وتقديرية لأعضاء هيئة التدريس الحاصل طلابهم على أفكار ريادية خلاقة .

توصيات الدراسة :-

- ١- إنشاء حاضنات للإبداع الفكرى يستهدف دعم أفكار الطلاب وتسجيل أفكار الطلاب كأفكار إبداعية للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية لمشروعه ومحاولة إيجاد مصادر التمويل لتنفيذ تلك المشروعات.
- ٢- عقد بروتوكولات للتعاون والشراكة بين الجامعة وبين مؤسسات التمويل (البنوك) لتمويل المشروعات الريادية للطلاب.
- ٣- توجيه القيادات الجامعية لاعتماد لوائح تمنح مراكز العمل الريادي داخل الجامعة الصلاحيات والحرية والاستقلالية للعمل بدون ضغوط .
- ٤- توفير قاعدة بيانات للأفكار الريادية يمكن للطلاب الرجوع إليها مع إتاحتها لهم بالمجان مع ضرورة تحديثها بصورة مستمرة ودورية .
- ٥- توجيه<sup>xxiv</sup> الحكومة لإعفاء المشروعات الريادية من الضرائب المحلية والضرائب المقررة على المشتريات من مستلزمات الإنتاج، والإعفاء من الضرائب للمنشآت التي يقل إنتاجها عن حد معين لتفادي الخسائر وقلق أصحاب تلك المشروعات .
- ٦- ضرورة الاستعانة بالمتخصصين في المشروعات الريادية وعمل لقاءات بهم مع الطلاب لتحفيز الطلاب على المشروعات الريادية، واعتبارهم قدوة لهم في العمل الريادي .
- ٧- عمل قاعدة بيانات للأفكار الريادية وإتاحتها للطلاب للرجوع إليها وقت الحاجة مع تحديثها بصفة مستمرة لتواكب التقدم التكنولوجي والعلمي .

## مراجع الدراسة

- (i) وزارة التخطيط والمتابعة ، رؤية مصر ٢٠٣٠ ، available at : [http://www.crci.sci.eg/wp-content/uploads/2015/06/Egypt\\_2030.pdf](http://www.crci.sci.eg/wp-content/uploads/2015/06/Egypt_2030.pdf) sited 8/11/2022
- (ii) GLOBAL 2000 LIST BY THE CENTER FOR WORLD UNIVERSITY RANKINGS , <https://cwur.org/2022-23.php> sited 9/7/2022
- (iii) أحمد عبد الله أحمد-أحمد محمد أحمد م.ح. & مصطفى-حمدي (2020). دراسة تقييمية لواقع تعليم ريادة الأعمال في بعض الجامعات المصرية على ضوء نموذج STI+ العلوم والتكنولوجيا والابتكار. (مستقبل التربية العربية 125) 27, ج. 165-214, (3)
- (iv) حرب خ. & محمد. (2020). دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزه. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج. 71(71), 885-974.
- (v) محمود & فتحي ب. (2021). واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية-56, (1), 22, 115.
- (vi) فرغلي علي محمود ه. (2020). التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية (دراسة تحليلية). (مجلة كلية التربية بنها 31(122), أبريل ج. 85-167, 4)
- (vii) محمود، لمياء محمد أحمد، إبراهيم السيد، إيمان عبد الفتاح " سياسات وبرنامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر " .مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. no. ٥٣, ( سبتمبر ٢٠١٤. 275-349 ):
- (viii) إبراهيم ف. أ. ز. (2022). تفعيل دور جامعة بنها في تحقيق التعليم الريادي في ضوء رؤية مصر 2030. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية: doi: 46(2), 53-190.
- ix إبراهيم ف. أ. ز. (2022). تفعيل دور جامعة بنها في تحقيق التعليم الريادي في ضوء رؤية مصر 2030. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية: doi: 46(2), 53-190.
- x) بن عثمان خ. ع. & عامر خ. (2018). أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. مجلة القراءة والمعرفة 18, (الجزء الثاني 204 أكتوبر), 283-305.

- (xi) الفحطاني, م. ف. & , فهديد, م. (2015). أبرز المشكلات التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز (التربية) (الأزهر: مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية 163), 34 (جزء 1), 621-663.
- (xii) ماهر, ا., فدوى, ج. & , أمل, ح. (2012). التربية من أجل الريادة في فلسطين: دراسة استكشافية.
- xiii <https://www.merriam-webster.com/dictionary/role> sited 21/12/2021
- xiv فتحي, س. م. (2009). الأدوار المتوقعة والواقعية للمتاحف التعليمية في مراحل التعليم الجامعي دراسة ميدانية بمحافظة أكتوبر: (Vol. 000) جامعة عين شمس -مركز تطوير التعليم الجامعي.
- xv [https://arz.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D8%B9%D8%B6%D8%A7%D8%A1\\_%D9%87%D9%8A%D8%A6%D8%A9\\_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%B3](https://arz.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D8%B9%D8%B6%D8%A7%D8%A1_%D9%87%D9%8A%D8%A6%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%B3) sited 21/12/2021
- xvi <https://www.vocabulary.com/dictionary/faculty%20member> sited 21/12/2021
- (xvii) لمياء السيد، إيمان إبراهيم. (٢٠١٤) " سياسات وبرامج التعليم الريادة وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر "مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ., العدد الثالث والخمسون الجزء الثاني سبتمبر .
- xviii على إبراهيم, أ. & , محمد عبد الحميد, ر. (2020). التعليم الريادي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة ومعالجة تشوهات سوق العمل في مصر. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية (11), العدد الأول الجزء الثاني. 341-305,
- xix رمضان عوض النجار, ف. (2020). تعليم ريادة الأعمال مدخلاً لتطوير منظومة التعليم بجامعة كفر الشيخ. مجلة كلية التربية بينها 31, (121 يناير ج ٢), 491-569.
- xx أحمد عبد الله أحمد-أحمد محمد أحمد, م.-ح. & , مصطفى-حمدي. (2020). دراسة تقويمية لواقع تعليم ريادة الأعمال في بعض الجامعات المصرية على ضوء نموذج ( STI+ العلوم والتكنولوجيا والابتكار. (مستقبل التربية العربية 125), 27 ج. 3), 165-214.
- xxi مرجع سابق إبراهيم, ف. أ. ز. (2022). تفعيل دور جامعة بنها في تحقيق التعليم الريادي في ضوء رؤية مصر. 2030مجلة كلية التربية في العلوم التربوية. doi: 10.21608/jfees.2022.241749, 46(2), 53-190.
- xxii Chang, Y.-C., Yang, P. Y., Martin, B. R., Chi, H.-R., & Tsai-Lin, T.-F. (2016). Entrepreneurial universities and research ambidexterity: A multilevel analysis. *Technovation*, 54, 7-21.
- xxiii Festeu, Dorin, Natalia Turlakova, and Rodica Crudu. (2020)"Entrepreneurship Education Programme Tailored to Eastern

European Neighbouring Countries." *Eastern Journal of European Studies* 11, no. 2: 266-87.

<sup>xxiv</sup> Liu, H., Kulturel-Konak, S., & Konak, A. (2021). A measurement model of entrepreneurship education effectiveness based on methodological triangulation. *Studies in Educational Evaluation*, 70, 100987.

<sup>(xxv)</sup> (مرجع سابق) لمياء السيد، إيمان إبراهيم (٢٠١٤) "سياسات وبرامج التعليم الريادة وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر" *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، no. العدد الثالث والخمسون الجزء الثاني سبتمبر.

<sup>(xxvi)</sup> Stewart, W., Watson, W., Carland, J., & Carland, J. NetQuestionnaires, NBV (2014). NET-Q survey. from [\(http://www.netq-enquete.nl/en/QAA\)](http://www.netq-enquete.nl/en/QAA).(2012). Enterprise and entrepreneurship education: Guidance for UK higher education providers.(pp. 35). Gloucester: The Quality Assurance Agency of Higher Education. Rae, D.(2007).

Entrepreneurship: from opportunity to action. Hampshire: Palgrave MacMillan. Sarasvathy, SD (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic. *The Non-existence of Failure*, 25(1), 80.

<sup>(xxvii)</sup> مرجع سابق ، عصام سيد أحمد السعيد إبراهيم : التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر " *مجلة كلية التربية بورسعيد* ع ١٨ ، ٢٠١٥ ، ١٣٢-١٢٧ .

<sup>(xxviii)</sup> Dearlove, J. (2002). A continuing role for academics: The governance of UK Universities in the Post-Dearing Era. *Higher Education Quarterly*, 56(3), 257-275.

<sup>(xxix)</sup> Clark, B. R. (1998). *Creating entrepreneurial universities: organizational pathways of transformation*. *Issues in Higher Education*: ERIC.

<sup>(xxx)</sup> Mian, S. A. (1996). The university business incubator: A strategy for developing new research/technology-based firms. *The Journal of High Technology Management Research*, 7(2), 191-208.

<sup>(xxxi)</sup> Etzkowitz, H. (2003). Research groups as 'quasi-firms': the invention of the entrepreneurial university. *Research policy*, 32(1), 109-121.

- (xxxii) Kirby, D. A. (2004). Entrepreneurship education: can business schools meet the challenge? *Education+ training*, 46(8/9), 510-519. .
- (xxxiii) الكردي، أحمد (٢٠٠٤). الإدارة المدرسية الحديثة. القاهرة: عالم الكتب.
- (xxxiv) أحمد حجي وحسام حمدي. (٢٠١٢) *الجامعة والتنمية البشرية - أصول نظرية وخبرات أجنبية مقارنة*. القاهرة: عالم الكتب.
- (xxxv) مهدي القطيط، طه الجهيمي (٢٠١٩) " التعليم الريادي وعلاقته بريادة الأعمال " مؤتمـر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي، ص ٤٢٠. مصراته.
- (xxxvi) وفاء ناصر المبيرك، نورة جاسر الجاسر. (٢٠١٤) "النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية " المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط). الرياض: جامعة الملك سعود.
- (xxxvii) Sousa, M. J. (2018). Entrepreneurship skills development in higher education courses for teams leaders. *Administrative sciences*, 8(2), 18.
- (xxxviii) صفاء المطيري " التعليم الريادي " (٢٠١٩) *مجلة جسر التنمية*. ١٤٩: ص ١٠-١١.
- (xxxix) Mok, K. H., & Yue, K. (2013). Promoting entrepreneurship and innovation in China: Enhancing research and transforming university curriculum. *Frontiers of Education in China*, 8(2), 173-197.
- (xl) Hornby, A., Wehmeier, S., & Ashby, M. (2000). Oxford Advanced Learner's Dictionary: Oxford University Press. *New York City, US A.*
- (xli) Kalar, B., & Antoncic, B. (2015). The entrepreneurial university, academic activities and technology and knowledge transfer in four European countries. *Technovation*, 36, 1-11.
- (xlii) Klimova, B. F. (2013). Developing thinking skills in the course of academic writing. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 508-511.
- (xliii) Rashidov, A. S. (2022). USING OF PROBLEM EDUCATIONAL TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT OF STUDENTS' CREATIVE AND LOGICAL THINKING SKILLS. *Berlin Studies Transnational Journal of Science and Humanities*, 2(1.5 Pedagogical sciences).
- (xliv) Geng, H. (2021). *Redefining the role of teachers in developing critical thinking within the digital era*. Paper presented at the 2021

- International Conference on Modern Educational Technology and Social Sciences (ICMETSS 2021).
- (xlv) Ramdani, A., Jufri, A., Gunawan, G., Fahrurrozi, M., & Yustiqvar, M. (2021). Analysis of Students' Critical Thinking Skills in terms of Gender Using Science Teaching Materials Based on The 5E Learning Cycle Integrated with Local Wisdom. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(2), 187-199.
- (xlvi) Puspitasari, L., In'am, A., & Syaifuddin, M. (2018). Analysis of students' creative thinking in solving arithmetic problems. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, 14(1), 49-60.
- (xlvii) Sousa, M. J. (2018). Entrepreneurship skills development in higher education courses for teams leaders. *Administrative sciences*, 8(2), 18.
- (xlviii) Raposo, M. L. B., & Paço, A. M. F. d. (2011). Entrepreneurship education: Relationship between education and entrepreneurial activity. *Psicothema*.
- (xlix) Alam, S. S., Mohd, R., Kamaruddin, B. H., & Nor, N. G. M. (2015). Personal values and entrepreneurial orientations in Malay entrepreneurs in Malaysia: Mediating role of self-efficacy. *International Journal of Commerce and Management*, 25(4), 385-401.
- (1) السيد، د. ع. ا. خ. إ. & موسى، أ. خ. ي. (2020). المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية: دراسة تطبيقية على قطاع غزة. *المجلة الاكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الادارية*. 2(1), 55-92.
- (ii) ماهر، ا.، فدوى، ج. & أمل، ح. (2012). التربية من أجل الريادة في فلسطين: دراسة استكشافية.
- (iii) سلطان، س. م. ش. (2016). مستوى توفر الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية: دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*. 24(2),
- (iii) البلادي، د. ع. ب. ع. (2020). المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*. 10(10), 2020.



- (liv) Artto, K., Kujala, J., Dietrich, P., & Martinsuo, M. (2008). What is project strategy? *International Journal of Project Management*, 26(1), 4-12.
- (lv) BACHTIAR, H. S., JERRY, M., & HARTONO, H. Strategy Alignment with Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) Results of Cellular Industry in Indonesia.
- (lvi) Lechner, C., & Gudmundsson, S. V. (2014). Entrepreneurial orientation, firm strategy and small firm performance. *International Small Business Journal*, 32(1), 36-60.
- (lvii) Rodríguez-Sabiote, C., Olmedo-Moreno, E. M., & Expósito-López, J. (2022). The effects of teamwork on critical thinking: A serial mediation analysis of the influence of work skills and educational motivation in secondary school students. *Thinking Skills and Creativity*, 45, 101063.
- (lviii) محمد محمد العباسي، إيناس " (٢٠١٧) الاتجاه نحو السلوك الريادي كمتغير وسيط بين جودة الحياة ونية البدء بمشروع ريادي دراسة تطبيقية على طلاب الجامعات الحكومية المصرية " *المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة* 47, 2 139-84.
- (lix) نجيب، الشيخ، فؤاد (٢٠١٠) " صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن. "
- (lx) Hosseini, E., Tajpour, M., & Lashkarbooluki, M. (2020). The impact of entrepreneurial skills on manager's job performance. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 5(4), 361-372.
- (lxi) فاطمي، كريمة وسلمى نور الهدى سعدي (٢٠٢١) " التفاوض وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى طلبة الجامعة دراسة ميدانية على طلبة ماستر 02 علم النفس بجامعة محمد بوضياف المسيلة " *جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية*.
- (lxii) Al-Lawati, E. H., Abdul Kohar, U. H., & Shahrin Suleiman, E. (2022). Entrepreneurial culture in educational institutions: A scoping review. *Cogent Business & Management*, 9(1), 1997237. .
- (lxiii) Nasrullah, S., Khan, M. S., & Khan, I. (2016). The Entrepreneurship Education and Academic Performance. *Journal of education and Practice*, 7(1), 1-4. .
- (lxiv) أبوغمجة، نصرالدين محمد (٢٠١٦) " هجرة العقول العربية "مقترحات عملية ورؤى مستقبلية للمواجهة. " "
- (lxv) <https://gate.ahram.org.eg/daily/News/203065/4/717635/%D9%82%D8%B6%D8%A7%D9%8A%D8%A7-%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%A1/%D9%87%D8>

[%AC% D8%B1%D8%A9-](#)

[%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%82%D9%88%D9%84-](#)

[%D9%85%D9 %83%D8%A7%D8%B3%D8%A8-%D8%A3%D9%85-](#)

[%D8%AE%D8%B3% D8%A7% D8% A6 %D8%B1%D8%9F.aspx](#)

الثلاثاء ٢٨ من شوال ١٤٤٠ هـ ٢ يوليو ٢٠١٩ السنة ١٤٣ العدد ٤٨٤٢٠

(Ixvi) كريمة فاطمي & سلمى نور الهدى سعدى. (٢٠٢١) *التفاضل وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى طلبة الجامعة دراسة ميدانية على طلبة ماستر ٠٢ علم النفس بجامعة محمد بوضياف المسيلة* (Doctoral dissertation, جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية).

(Ixvii) رمضان عوض النجار. (٢٠٢١) *رؤية أعضاء هيئة التدريس لمتطلبات التربية الإبداعية. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج* 429-481, 83(83).

(Ixviii) البلادي د. ع. ب. ع. (2020). *المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة*

Leadership Skills of Islamic University Students in Medina. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*. (10), 2020,

(Ixix) حسين ع. م. ع. & الكعبي بك. م. (2022). *التفكير التحليلي لدى طلبة الجامعة وعلاقته ببعض*

*المتغيرات* مجلة المستنصرية للعلوم والتربية. 183-194. 23(1).

(Ixx) جهينة عبد الله جواد & أ. م. د. زبيدة عباس، محمد. (٢٠٢٢). *التفكير التحليلي لدى تدريسيي*

*الجامعة* مجلة أبحاث النكاء. 196-220. 16(33).

(Ixxi) بن، العربية، عبد القادر، بوفارس، & عبد الرحمان/موطر. (2022). *أنماط التفكير الإبداع، لدى الطلبة الجامعيين حسب نظرية" هيرمان" (Doctoral dissertation, "جامعة احمد*

*در اية-ادرار)* (Ixxii) محمود، ع. ع. ا. ع. & عماد عبد اللطيف. (٢٠١٧). *التربية الربادية و متطلباتها من التعليم*

*الجامعي، في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة*

*سوهاج دراسات في التعليم الجامعي* 183-323, 37(2),

(Ixxiii) كمال الدين حسن مقلد، هالة (٢٠٢٠) " *اليقظة الذهنية والمرونة المعرفية كمنبئات بالتفكير*

*الإبداعي لدى طلاب الجامعة* "مجلة كلية التربية بينها، ع ١٢٣، ص ٤٢-٤٣.