



مجلة كلية التربية



متطلبات دعم ثقافة القيادة الريادية لدي طلاب كلية التربية بجامعة دمياط

من وجهة نظرهم

(بحث مستقل من رسالة دكتوراه)

إعداد

أ.د. علي صالح جوهر

أستاذ التخطيط التربوي المتفرغ

كلية التربية- جامعة دمياط

وعميد كلية التربية النوعية سابقا

م.م/ ريم عباس محمد عبدالله مرجان

مدرس مساعد بقسم أصول التربية-كلية

التربية جامعة دمياط

أ.د/ وائل وفاق رضوان

أستاذ أصول التربية

كلية التربية - جامعة دمياط

٢٠٢٣م - ١٤٤٥هـ

متطلبات دعم ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة**نظرهم****مستخلص البحث**

هدف البحث إلى تحديد متطلبات دعم ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم وذلك من خلال التعرف على الإطار المفاهيمي للقيادة الريادية، من حيث نشأة وتطور المفهوم، وتوضيح مفهوم كل من القيادة، والريادية، والقيادة الريادية بالأدبيات، كما تم عرض أهم معايير ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كليات التربية، كما تم تحديد أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق القيادة الريادية بكليات التربية في مصر، وانتهى البحث بتقديم عدد من متطلبات دعم ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم .

الكلمات المفتاحية: القيادة الريادية، كلية التربية.

Requirements for supporting the culture of entrepreneurial leadership among students of the Faculty of Education, Damietta University, from their point of view**Abstract**

The research aimed to determine the requirements for the application of entrepreneurial leadership For students of the the Faculty of Education, Damietta University, by identifying the conceptual framework of entrepreneurial leadership, in terms of the origin and development of the concept, and clarifying the concept of leadership, entrepreneurship, and entrepreneurial leadership in the literature, and the most important characteristics Which characterize the entrepreneurial leader, and reveal the concept of entrepreneurial leadership in educational institutions, and the most important obstacles that prevent the application of entrepreneurial leadership in the colleges of education in Egypt were identified, and the research ended with presenting a number of requirements for the application of entrepreneurial leadership in the faculties of education in Egypt and in the Faculty of Education, Damietta University in particular.

Keywords: entrepreneurial leadership, Faculty of Education.

مقدمة

في ظل التطور المتسارع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وانتشار استخدام الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي، أصبح من الضروري أن يكون المعلمون قادرين على قيادة الطلاب في هذا المجتمع الرقمي الجديد. ولكي يكون المعلمون قادة ريادين، يجب أن يتمتعوا بمجموعة من المهارات والقدرات، مثل القدرة على التفكير النقدي وحل المشكلات.

حيث تواجه العديد من المؤسسات الكثير من التحديات والتغيرات والمستجدات السريعة والمستمرة والتي من أهمها زيادة درجة الأداء ومدى قدرة الأفراد داخل هذه المؤسسة على مواجهتها، ولعل هذا يستلزم ضرورة أن يكون هناك ترابط قوي بين الريادة المؤسسية وقيادة التغيير، وذلك ضماناً لمواجهة مبدعة وفعالة لتلك التغيرات المرتبطة بمجالات التطور الحضاري المختلفة

(جوهر والباسل، ٢٠١٧، ص ٥).

وتعتبر القيادة من أهم العناصر التنظيمية التي تحتاجها المنظمات المعاصرة للبقاء والاستمرار في ظل التطورات الحالية والتغيرات الديناميكية المتسارعة، فقد أدت هذه الظروف إلى زيادة الحاجة إلى أساليب القيادة ذات المهارات الشخصية، بالإضافة إلى القدرة على توظيف إمكاناتها للعمل من أجل بناء علاقات إيجابية بين الموظفين لمواجهة التحديات المعاصرة، والتحول من نموذج القيادة الهرمي إلى نموذج القيادة الناعم الذي يركز على العمل التعاوني والتفاعل الإيجابي مع المرؤوسين (Sadq, 2019, p.31).

وتعد كلية التربية إحدى المؤسسات التعليمية الرائدة في مجال إعداد المعلمين، ولذلك فإنها تهتم بتنمية مهارات القيادة الريادية لدى طلابها. وتتمثل متطلبات دعم ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم في ما يلي: توفير مناهج دراسية تركز على تنمية مهارات القيادة الريادية،

تنظيم الأنشطة والبرامج التدريبية التي تعزز مهارات القيادة الريادية، توفير نماذج يحتذى بها من المعلمين القادة (Roblin, N., & Thomas, B. 2015, 8) .

ونظرًا لتطلع المؤسسات إلى النجاح في بيئة غامضة وتنافسية، فإن سلوكيات القيادة الريادية ضرورية لدعم الإبداع والتكيف والابتكار، حيث إن المؤسسات التي ترغب في النجاح في بيئة سريعة التغير اليوم لا يمكنها الاعتماد على نظريات الإدارة القديمة، كما أن القيادة الفعالة هي أحد المحركات الأساسية للتغيير الفعال، وهناك أدلة كثيرة على أن القادة يمكن أن يؤثروا على نتائج الموظفين بطرق هامة، بالإضافة إلى ذلك ، نظرًا لأن بيئة المؤسسات أصبحت متغيرة بشكل متزايد، هناك حاجة إلى نوع جديد من القيادة، يُعرف باسم القيادة الريادية (Entrepreneurial leadership)، والتي تختلف عن القيادة الإدارية التقليدية من حيث أنها تؤكد على سمات القائد التي تؤدي إلى سلوكيات الريادية، مثل التعرف على الفرص واستثمارها، وتزايدت أهمية القيادة الريادية في السنوات الأخيرة حيث تسعى الشركات إلى زيادة الأداء والقدرة على التكيف والاستدامة (Malibari & Bajaba, 2022, p.1).

وقد تم تطوير القيادة الريادية من أدبيات القيادة والريادية الأعمال الحالية كنظرية جديدة للقيادة لمواجهة التغيرات الديناميكية في القرن الحادي والعشرين، وتوحي القيادة الريادية، والتي تُعرف بأنها إحدى أساليب القيادة، بأن يمتلك القائد الكفاءات اللازمة لتحفيز المتابعين وتوجيههم لتحقيق الأهداف التنظيمية التي تشمل التعرف على الفرص الريادية واستثمارها، مع ذلك ، فإن توقع الفشل وعدم اليقين فيما يتعلق بنتائج الجهود الإبداعية هي الحواجز الرئيسة التي تمنع تعزيز الإبداع في المنظمات، وبالتالي، يجب على تلك المنظمات الطموحة والتي تسعى إلى تعزيز إبداعاتها وابتكاراتها أن تتبع قادة رياديين يحفزون الموظفين ويدعمونهم للتعرف

على فرص ريادية واستثمارها بشكل خلاق من أجل تحقيق مزيد من النمو والتطوير (Mehmood et al., 2022, 2405).

وتهدف كلية التربية بجامعة دمياط إلى أن يكون جميع المعلمين الذين يتخرجون منها قادة ريادين قادرين على قيادة الطلاب في المجتمع الرقمي الجديد . ولذلك، فإنها تسعى إلى تحقيق متطلبات دعم ثقافة القيادة الريادية لدى طلابها، ومن هنا تأتي مشكلة الدراسة.

مشكلة البحث وتساؤلاته

المستقرئ لواقع الإدارة بكليات التربية بمصر يلاحظ أنها تعاني من جوانب خلل متعددة، أبرزها البطيء في تعامل إدارة كليات التربية مع متطلبات واحتياجات المجتمع المحيط، وقلة المعلومات المتوفرة عن كل كلية، وضعف اهتمام الإدارة بتقييم مشكلات الطلاب التعليمية، وغياب المناخ التنظيمي الذي يدعم الإبداع والتجريب (عمار، ٢٠٢٢، ص ٣٤٥)، وكذلك غياب التخطيط الاستراتيجي على مستوى الكلية، وضعف استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الكلية، وضعف قدرة إدارة الكليات على تكوين علاقات مؤسسية مع مؤسسات المجتمع وقطاعات الإنتاج، وبكليات التربية المناظرة سواء على المستوى القومي أو العربي، بالإضافة إلى قلة البرامج الخاصة بالتقييم الذاتي للأداء داخل وحدات الكلية وغياب معايير تقييم أداء أقسام الكلية، وضعف اهتمام إدارة الكلية بأراء المؤسسات التعليمية التي يعمل فيها خريجها (جوهر وآخرون، ٢٠١٩، ص. ٢٧٦).

وقد أكدت دراسة حسان وحسين (٢٠١٠) أن هناك علاقة بين أبعاد القيادة لدى عمداء كليات التربية وتطوير كلياتهم، تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس في ثلاث كليات تربية (التربية بالمنصورة- التربية بدمياط- التربية بالمنيا)، وبلغ حجم العينة ١٢٠ فرداً،

وأظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالبعد الاجتماعي كالتالي: (أ) ضعف التواصل بين عمداء كليات التربية وجميع العاملين أثناء تطوير كلياتهم، (ب) قدرة عمداء الكليات في التعامل مع الصراعات التي تنشأ مع التطوير، (ج) ضعف الاهتمام بتكوين علاقات إنسانية تسهم في عملية التطوير، (د) ضعف الاهتمام بمراعاة مشاعر العاملين تجاه تطوير كلياتهم، أما النتائج المتعلقة بالبعد العقلي فكانت كالتالي: (أ) ضعف الاهتمام بتبني أفكار جديدة للتطوير من قبل عمداء كليات التربية، (ب) ضعف تقدير الأمور التي تتعلق بالتطوير بشكل صحيح، (ج) اللامبالاة من قبل بعض عمداء كليات التربية تجاه ردود الأفعال المعوقة للتطوير.

وقد قامت الباحثة بعمل دراسة استطلاعية على عينة عشوائية من طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية جامعة دمياط قوامها (٣٠) طالب وطالبة حول واقع ثقافة القيادة الريادية لديهم وأهم المتطلبات اللازمة لتدعيم هذه الثقافة لديهم وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عن ظهرت نتائج الدراسة أن الطلاب لديهم وعي جيد بمفهوم الثقافة القيادية، وأهمية القيادة الريادية، والمهارات القيادية المطلوبة. كما أظهرت النتائج أن الطلاب يعتقدون أن هناك مجموعة من العوامل المؤثرة على ثقافة القيادة الريادية، منها: المناهج الدراسية، الأنشطة الطلابية، معلمون قادة، بيئة جامعية داعمة، مجتمع محلي داعم، وأكدت على أهمية تنمية ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط، وذلك من أجل إعدادهم ليكونوا قادة ريادين قادرين على قيادة الطلاب في المجتمع الرقمي الجديد.

وتأسيساً على ما سبق، يمكن تحديد تساؤلات الدراسة كما يلي:

١. ما الإطار المفاهيمي للقيادة الريادية؟
٢. ماهية كليات التربية في مصر؟
٣. ما معايير ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كليات التربية؟

٤. ما معوقات دعم ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم؟

٥. ما التصور المقترح لمتطلبات دعم ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم؟

أهداف البحث

يسعى البحث إلى الوصول إلى وضع تصور مقترح لمتطلبات دعم ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم ويتفرع عنه الأهداف الفرعية التالية:

١. التعرف على الإطار المفاهيمي للقيادة الريادية.
٢. التعرف على ماهية كليات التربية في مصر.
٣. التعرف على معايير ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كليات التربية.
٤. التعرف على معوقات دعم ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم
٥. وضع التصور المقترح لمتطلبات دعم ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم.

أهمية البحث

الأهمية النظرية:

يستمد البحث أهميته من خلال النقاط التالية:

- ١- تزامن البحث مع تزايد الاهتمام العالمي بضرورة اعتماد القيادة الريادية بمؤسسات التعليم العالي كسبيل لمواجهة التحديات التي تواجهها في القرن الحادي والعشرين.

٢- سعي كلية التربية بجامعة دمياط نحو تحقيق أهدافها التنافسية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.

٣- التعرف واقع دعم ثقافة القيادة الريادية لدي طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم والعمل على دعمها.

الأهمية التطبيقية:

يُساهم في تبصير متخذي القرار بكليات التربية في مصر عامة وكلية التربية جامعة دمياط خاصة من خلال عرض نمط القيادة الريادية والذي يساعد على تحسين وتطوير تلك الكليات.

منهج البحث

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي حيث أنه أكثر ملائمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، فهو منهج يقوم على جمع أوصاف دقيقة مفصلة عن الظواهر الموجودة بقصد استخدام المعلومات والبيانات لوضع خطط أكثر نكاء لتحسين الأوضاع والعمليات الاجتماعية والتربوية.

حدود البحث

الحدود الموضوعية: متطلبات دعم ثقافة القيادة الريادية لدي طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم.

الحدود المكانية: كلية التربية جامعة دمياط.

الحدود البشرية: طلاب الفرقة الرابعة كلية التربية بجامعة دمياط

الحدود الزمنية: فترة إجراء الدراسة الميدانية

مصطلحات البحث

على ضوء التعريفات التي سيرد ذكرها في الإطار النظري، فإن البحث قد توصل إلى المفهوم الإجرائي التالي للقيادة الريادية:

هي القيادة التي تخلق سيناريوهات ذات رؤية استراتيجية تُستخدم لتجميع وتعبئة فرق العمل، والبحث عن الفرص المحتملة التي يمكن اغتنامها لإحداث ميزات تنافسية، مع تشجيع الابتكار والتغيير ودعم ذوي الكفاءة، مما يسمح بحدوث تطور إيجابي على مستوى الأفراد والمنظمة والبيئة التعليمية بكليات التربية في مصر عامة وكلية التربية جامعة دمياط خاصة.

تعريف كليات التربية

كلية التربية هي كلية جامعية تهدف إلى إعداد المعلمين والعاملين في مجال التربية والتعليم، وتزويدهم بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لعملهم. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المصرية. ٢٠٢٣، ص ١٠٤)

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للقيادة الريادية:

أولاً: مفهوم القيادة الريادية Entrepreneurial leadership

هناك قدر كبير من المعرفة والأبحاث في مجالي القيادة والريادية، وغالبًا ما يُنظر إلى مجال القيادة المتسع على أنه "مجالًا ناضجًا" كما حظي مجال الريادية باهتمام وتطور كبيرين في السنوات الأخيرة، في حين يُنظر إلى كلا المجالين عادةً على أنهما مجالان مستقلان، إلا أن عددًا من الباحثين رسموا أوجه تشابه بين المجالين تاريخيًا ومفاهيميًا، وضمن هذا المنظور الناشئ، يوسع بعض الباحثين هذه التشابهات نحو تعريف الريادية كشكل من أشكال القيادة ضمن سياق ضيق؛ على وجه التحديد ملكية الأعمال الصغيرة أو شركة ناشئة، وقد نتج عن هذه المنحة ظهور

نموذج جديد يُعرف باسم "القيادة الريادية"، ويمتد هذا النموذج الجديد للقيادة إلى ما هو أبعد من التقارب بين المجالات ويرتبط بسمات القيادة عبر الظروف والسياقات المتنوعة، تم اقتراح دور القيادة الريادية كعنصر أساسي يستطيع فيه الرياديين الحفاظ على قدرتهم التنافسية عند مواجهة بيئات ديناميكية ومتغيرة، تشير الدلائل إلى أن القيادة الريادية مرتبطة بشكل إيجابي بأداء الأعمال من خلال التأكيد على الابتكار والتطوير (Harrison et al., 2016, p.3).

تم تعريف القيادة الريادية على أنها قدرات القادة لتوليد رؤية جذابة للأعمال وإلهام وتوجيه الموظفين لبذل الجهود وتحقيق الرؤية، القيادة الريادية هي أسلوب فريد للقيادة مطلوب للتعامل مع التحديات والصعوبات في مختلف مراحل التطوير التنظيمي، يمكن أسلوب القيادة هذا القادة من التنسيق الفعال لمنظمتهم وحل المشكلات من خلال المراحل الصعبة المختلفة لتطوير المنظمة، علاوة على ذلك، فإن أسلوب القيادة له تأثير كبير على قدرة القادة على إدراك الفرص الجديدة لتعزيز أداء المنظمة، ومع ذلك، لا يزال هناك نقاش ساخن حول تعريف وسمات القيادة الريادية (Akbari et al., 2021, p.3)، ويعرض جدول (١) عدد من تعريفات القيادة الريادية بالأدبيات مرتبة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث.

جدول (١) مفهوم القيادة الريادية

التعريف	المصدر
تتضمن القيادة الريادية تحديد أهداف واضحة، وخلق الفرص، وتمكين الأفراد، والحفاظ على الألفة التنظيمية، وتطوير نظام الموارد البشرية.	Cunningham and Lischeron (1991)
يمكن أن يختلف القادة الرياديين عن غيرهم من القادة وغير القادة في نواح محددة بما في ذلك سمات مثل سلوك المخاطرة المرتفع والانفتاح والحاجة إلى الإنجاز وقلة الدوافع، كما تتعلق القيادة الريادية بمقاومة التنشئة الاجتماعية التي تشكل الشخصية الإدارية والاستعداد للانتقال من الإدارة إلى القيادة.	Nicholson (1998)
تستلزم القيادة الريادية القدرة على التأثير على الآخرين لإدارة الموارد بشكل استراتيجي من أجل التأكيد على كل من سلوكيات البحث عن الفرص والسعي وراء المزايا.	Ireland et al (2003)
يجب أن تشمل القيادة الريادية على توليد الأفكار وهيكلتها والترويج لها، حيث يكون توليد الأفكار أمرًا بالغ الأهمية في المراحل الأولى بينما تكون هيكلتها الفكرة والترويج لها في المراحل الأخيرة، لذلك، لا يحتاج القائد الريادي إلى التعرف على الفرص فحسب، بل يجب أن يكون قادرًا أيضًا على حشد الموارد اللازمة للوصول إلى إمكانات تلك الفرصة.	Cogliser and Brigham (2004)
القيادة التي تخلق سيناريوهات ذات رؤية تُستخدم لتجميع وتعبئة فريق دعم من المشاركين الذين أصبحوا ملتزمين بالرؤية لاكتشاف واستغلال خلق القيمة الاستراتيجية.	.Gupta et al (2004)
القيادة الريادية هو مفهوم فريد يجمع بين تحديد الفرص، والمخاطرة التي تتجاوز الأمن والحزم بما يكفي للمتابعة قدمًا.	Kuratko (2007)
القيادة القادرة على الحفاظ على الابتكار والتكيف في بيئات عالية السرعة وغير ثابتة.	Surie and Ashley (2008)
تستلزم القيادة الريادية التأثير على أداء أعضاء المجموعة وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية التي تتضمن التعرف على الفرص الريادية واستغلالها.	.Renko et al (2015)

المصدر: (Ravet-Brown et al., 2023, p.7)

ثانياً: أهم معايير ثقافة القيادة الريادية لطلاب كليات التربية:



شكل رقم "١" الشكل من إعداد الباحثين

وفيما يلي شرح تفصيلي لهذه المعايير

أولاً: الرؤية الاستراتيجية:

وتعني تعزيز قدرة الطلاب على وضع رؤية استراتيجية للتطوير المستمر في المجال التربوي، حيث يمكن دعم الرؤية الاستراتيجية كميّار من معايير الثقافة الريادية لطلاب كليات التربية من خلال مجموعة من الإجراءات، مثل: (Adair, J.,

Davies, S., & Hughes, D. 2022,p 1275)

• تزويد الطلاب بالمعرفة والفهم اللازمين للرؤية الاستراتيجية: حيث يجب أن يكون الطلاب على دراية بالرؤية الاستراتيجية للمؤسسة، وأهدافها وقيمها، وذلك من خلال توفير المحاضرات والندوات والمواد التعليمية التي تتناول هذه الموضوعات.

• تشجيع الطلاب على التفكير النقدي والتحليلي: حيث يجب أن يكون الطلاب قادرين على التفكير النقدي والتحليلي حول الرؤية الاستراتيجية، وتحديد نقاط القوة والضعف فيها، واقتراح التحسينات اللازمة، وذلك من خلال توفير الفرص للطلاب للمشاركة في مناقشات ومناقشات حول الرؤية الاستراتيجية.

• تدريب الطلاب على مهارات القيادة الريادية: حيث يجب أن يكون الطلاب قادرين على تطبيق مهارات القيادة الريادية في دعم الرؤية الاستراتيجية، مثل وضع الأهداف والتخطيط واتخاذ القرارات وحل المشكلات، وذلك من خلال توفير البرامج التدريبية التي تتناول هذه المهارات.

وفيما يلي يقترح البحث الحالي بعض الأمثلة المحددة على كيفية دعم الرؤية الاستراتيجية لطلاب كليات التربية:

• يمكن للمدرسين في كليات التربية تدريس دورات حول الرؤية الاستراتيجية وإدارة التغيير.

- يمكن للمؤسسات التعليمية عقد مسابقات وجوائز لطلابها لاقتراح أفكار جديدة لتحسين الرؤية الاستراتيجية.
 - يمكن للمؤسسات التعليمية إشراك الطلاب في عملية وضع الرؤية الاستراتيجية وتنفيذها.
- ويري البحث الحالي بشكل عام، أن دعم الرؤية الاستراتيجية لطلاب كليات التربية هو أمر مهم لإعدادهم ليكونوا قادة رياديين في المستقبل، حيث سيساعدتهم ذلك على فهم أهمية الرؤية الاستراتيجية وكيفية دعمها لتحقيق أهداف المؤسسة.

ثانياً: التفكير التحليلي

- تنمية مهارات الطلاب في التحليل العميق للتحديات التربوية واتخاذ القرارات المستنيرة، وفيما يلي بعض الإجراءات التي يمكن اتخاذها لدعم التفكير التحليلي لدى طلاب كليات التربية (Tucker, M., & Young, M. D., 2021, p454):
- تزويد الطلاب بالمعرفة والفهم اللازمين للتفكير التحليلي: حيث يجب أن يكون الطلاب على دراية بمبادئ التفكير التحليلي، مثل تحليل البيانات وحل المشكلات واتخاذ القرارات. وذلك من خلال توفير المحاضرات والندوات والمواد التعليمية التي تتناول هذه الموضوعات.
 - تشجيع الطلاب على ممارسة التفكير التحليلي: حيث يجب أن يكون الطلاب قادرين على تطبيق مهارات التفكير التحليلي في مواقف مختلفة. وذلك من خلال توفير الفرص للطلاب للمشاركة في أنشطة ومشاريع تتطلب التفكير التحليلي.
 - تدريب الطلاب على مهارات التفكير التحليلي: حيث يجب أن يكون الطلاب قادرين على التفكير بشكل نقدي وتقييم المعلومات وحل المشكلات المعقدة. وذلك من خلال توفير البرامج التدريبية التي تتناول هذه المهارات.

وفيما يلي يقترح البحث الحالي بعض الأمثلة على كيفية تطبيق التفكير التحليلي في مجال التربية:

- تحليل نتائج الاختبارات لتحديد نقاط القوة والضعف لدى الطلاب.
 - تطوير برامج تعليمية وأنشطة تعليمية تلبي احتياجات الطلاب المختلفة.
 - حل المشكلات التي تواجه المعلمين والطلاب.
- وبشكل عام يري البحث الحالي أن التفكير التحليلي هو مهارة أساسية يجب أن يتمتع بها جميع المعلمين والمسؤولين التربويين. حيث يساعدهم ذلك على اتخاذ قرارات صائبة وحل المشكلات التي تواجههم في مواقف مختلفة.

ثالثا: الإبداع والابتكار

تشجيع الطلاب على تطوير وتبني أفكار جديدة وحلولا ابتكارية لتحسين العمل التربوي. وفيما يلي بعض الإجراءات التي يمكن اتخاذها لدعم الإبداع والابتكار لدى طلاب كليات التربية (Kuhlthau, C. C., Maniotes, L. K., & Caspari, A. K., 2015, p108):

- تشجيع الطلاب على التفكير خارج الصندوق: حيث يجب أن يشعر الطلاب بالأمان في التعبير عن أفكارهم الجديدة، حتى لو كانت غير تقليدية. وذلك من خلال توفير بيئة آمنة ومحفزة للتفكير الإبداعي.
- تشجيع الطلاب على المخاطرة: حيث يجب أن يشعر الطلاب بالراحة في تجربة أشياء جديدة، حتى لو فشلت في البداية. وذلك من خلال توفير الفرص للطلاب للتعلم من الأخطاء.
- تزويد الطلاب بالمهارات والأدوات اللازمة: حيث يجب أن يكون الطلاب على دراية بمبادئ الإبداع والابتكار، وطرق تطبيقها. وذلك من خلال توفير المحاضرات والندوات والمواد التعليمية التي تتناول هذه الموضوعات.

وفيما يلي يقترح البحث الحالي بعض الأمثلة على كيفية تطبيق الإبداع والابتكار في مجال التربية:

- تطوير أساليب تدريس جديدة ومبتكرة.
 - ابتكار أدوات وتقنيات تعليمية جديدة.
 - تطوير برامج تعليمية تلبي احتياجات الطلاب المختلفة.
- وبشكل عام يري البحث الحالي أن الإبداع والابتكار هما من المهارات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها جميع المعلمين والمسؤولين التربويين، حيث يساعدهم ذلك على تطوير بيئة تعليمية غنية وفعالة، فإن دعم الإبداع والابتكار لدى طلاب كليات التربية هو أمر مهم لإعدادهم ليكونوا قادة رياديين في المستقبل. حيث سيساعدهم ذلك على تطوير مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات، وابتكار منتجات وخدمات جديدة، وقيادة التغيير.

رابعاً: التواصل الفعال

تطوير مهارات التواصل والقدرة على التأثير بشكل فعال على الآخرين فيما يلي بعض الإجراءات التي يمكن اتخاذها لدعم التواصل الفعال لدى طلاب كليات التربية (Day, D. V., & Sammons, P. 2014,p121):

• تزويد الطلاب بالمعرفة والفهم اللازمين للتواصل الفعال: حيث يجب أن يكون الطلاب على دراية بمبادئ التواصل الفعال، مثل:

- الوضوح والدقة
- الإقناع
- الاستماع الفعال

- تشجيع الطلاب على ممارسة التواصل الفعال :حيث يجب أن يشعر الطلاب بالراحة في التعبير عن أنفسهم، والاستماع إلى الآخرين. وذلك من خلال توفير الفرص للطلاب للمشاركة في أنشطة ومشاريع تتطلب التواصل الفعال.
 - تدريب الطلاب على مهارات التواصل الفعال :حيث يجب أن يكون الطلاب قادرين على استخدام مهارات التواصل الفعال في مواقف مختلفة. وذلك من خلال توفير البرامج التدريبية التي تتناول هذه المهارات.
- وبشكل عام يري البحث الحالي، أن دعم التواصل الفعال لدى طلاب كليات التربية هو أمر مهم لإعدادهم ليكونوا قادة رياديين في المستقبل. حيث سيساعدهم ذلك على:

- التواصل بشكل واضح ودقيق مع الطلاب وأولياء الأمور والمسؤولين التربويين الآخرين.
- بناء علاقات قوية مع الآخرين.
- حل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل فعال.
- قيادة التغيير في المدرسة.

وفيما يلي بعض الأمثلة على كيفية تطبيق التواصل الفعال في مجال التربية:

- استخدام أساليب التدريس التي تتطلب التواصل الفعال، مثل المناقشات والمشاريع الجماعية.
 - بناء علاقات إيجابية مع الطلاب وأولياء الأمور.
 - حل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل تعاوني.
 - قيادة التغيير في المدرسة من خلال التواصل مع الآخرين وبناء الدعم.
- وبشكل عام، فإن التواصل الفعال هو من المهارات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها جميع المعلمين والمسؤولين التربويين. حيث يساعدهم ذلك على تطوير بيئة تعليمية غنية وفعالة.

خامسا: التعاون والعمل الجماعي

تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلاب لتحقيق أهداف تربوية مشتركة. تزويد الطلاب بالمعرفة والفهم اللازمين للتعاون والعمل الجماعي، حيث يجب أن يكون الطلاب على دراية بمبادئ التعاون والعمل الجماعي، مثل (Johnson, D. W., & Johnson, R. T, 2009, p94):

- أهمية العمل مع الآخرين
 - كيفية حل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل تعاوني
 - تشجيع الطلاب على ممارسة التعاون والعمل الجماعي: حيث يجب أن يشعر الطلاب بالراحة في العمل مع الآخرين. وذلك من خلال توفير الفرص للطلاب للمشاركة في أنشطة ومشاريع تتطلب التعاون والعمل الجماعي.
 - تدريب الطلاب على مهارات التعاون والعمل الجماعي: حيث يجب أن يكون الطلاب قادرين على استخدام مهارات التعاون والعمل الجماعي في مواقف مختلفة. وذلك من خلال توفير البرامج التدريبية التي تتناول هذه المهارات.
- يقترح البحث الحالي أمثلة على الأنشطة التي يمكن أن تساعد في دعم التعاون والعمل الجماعي لدى طلاب كليات التربية:

- **التعلم التعاوني:** هو أحد أساليب التدريس التي تركز على العمل الجماعي بين الطلاب. حيث يتم تقسيم الطلاب إلى مجموعات صغيرة، ويتم تكليفهم بمشروع أو مهمة معينة. يجب على الطلاب العمل معاً لتحقيق الهدف المشترك.
- **المشاريع الجماعية:** هي مشاريع يتم تنفيذها من قبل مجموعة من الطلاب. يجب على الطلاب العمل معاً لجمع المعلومات والتخطيط والتنفيذ والتقييم.
- **التدريب على حل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل تعاوني:** يمكن استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب التدريبية لتعليم الطلاب كيفية حل المشكلات

واتخاذ القرارات بشكل تعاوني. على سبيل المثال، يمكن استخدام ألعاب الأعمال أو ورش العمل أو المحاضرات.

سادسا: المسؤولية الاجتماعية

تحفيز الطلاب لتحمل المسؤولية الاجتماعية في سبيل تحسين الواقع التربوي. هناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها دعم المسؤولية الاجتماعية لطلاب كليات التربية، ومن أهمها Jurkiewicz, C. L., Giacalone, J. P., & Fry, S. (2012, p106):

- إدراج المسؤولية الاجتماعية في المناهج الدراسية. يمكن أن يتم ذلك من خلال تضمين وحدات دراسية متخصصة في المسؤولية الاجتماعية، أو من خلال دمج المفاهيم المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية في المناهج الدراسية الأخرى.
- توفير فرص للمشاركة المجتمعية. يمكن أن يتم ذلك من خلال تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة التطوعية، أو من خلال تنظيم زيارات ميدانية إلى المؤسسات المجتمعية.
- التواصل مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي. يمكن أن يتم ذلك من خلال تنظيم ندوات وورش عمل حول المسؤولية الاجتماعية، أو من خلال إقامة شراكات مع المؤسسات المجتمعية.

يقترح البحث الحالي فيما يلي بعض الأمثلة لأنشطة يمكن أن يقوم بها طلاب كليات التربية لتعزيز المسؤولية الاجتماعية:

- تنظيم حملة توعية حول قضية مجتمعية معينة، مثل حقوق الإنسان أو البيئة.
- التطوع في مؤسسة مجتمعية، مثل دار الأيتام أو دار المسنين.
- إنشاء مشروع ريادي اجتماعي، مثل مشروع لتوفير المياه النظيفة أو الطاقة المتجددة.

• المشاركة في الأنشطة التطوعية التي تهدف إلى تحسين البيئة، مثل تنظيف الشواطئ أو الحدائق.

من خلال دعم المسؤولية الاجتماعية لطلاب كليات التربية، يمكننا ضمان أن يخرجوا من الجامعة كقادة مسؤولين اجتماعياً قادرين على بناء مجتمع أفضل.

سابعاً: المرونة والتكيف

تشجيع القدرة على التكيف مع التحولات والتغيرات في مجال التربية، فالمرونة والتكيف هي القدرة على التكيف مع التغيير والمواقف الجديدة، وهي من أهم المهارات التي يجب أن يتحلى بها القادة، حيث أنها تسمح لهم بمواجهة التحديات والعقبات وتحقيق أهدافهم، ويمكن لطلاب كليات التربية أن يظهروا مرونتهم وتكيفهم من خلال مجموعة متنوعة من السلوكيات، مثل: (Robbins, S. P., & Coulter, M,2011,p40)

• القدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة المحيطة.
• القدرة على التعامل مع المواقف المفاجئة أو غير المتوقعة.
• القدرة على إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات.
فيما يلي بعض الأمثلة لأنشطة يمكن أن يقوم بها طلاب كليات التربية لتعزيز المرونة والتكيف:

• المشاركة في أنشطة طلابية تتطلب العمل الجماعي والتعاون.
• التطوع في مؤسسة مجتمعية تواجه تحديات معينة.
• المشاركة في أنشطة تتطلب التفكير النقدي وحل المشكلات.
من خلال دعم المرونة والتكيف لطلاب كليات التربية، يمكننا ضمان أن يخرجوا من الجامعة كقادة مرنين ومتكيفين قادرين على التعامل مع التحديات والعقبات التي يواجهونها في حياتهم المهنية.

يقترح البحث الحالي بعض الامثلة العملية لأنشطة يمكن أن يقوم بها طلاب
كليات التربية لتعزيز المرونة والتكيف:

- تقسيم الطلاب إلى مجموعات صغيرة ومطالبتهم بتطوير خطة عمل لمشروع معين في غضون فترة زمنية قصيرة.
 - مطالبة الطلاب بحل مشكلة محددة باستخدام مجموعة متنوعة من الحلول.
 - عرض سيناريوهات واقعية على الطلاب ومطالبتهم باتخاذ قرارات في ظل ظروف متغيرة.
- من خلال هذه الأنشطة، يمكن للطلاب أن يتعلموا كيفية التفكير بشكل نقدي وحل المشكلات واتخاذ القرارات في ظل ظروف متغيرة، وهي مهارات أساسية للقيادة في عالم متغير باستمرار.

ثامنا: التنظيم وإدارة الوقت

تنمية مهارات إدارة الوقت لزيادة الكفاءة وتحقيق الأهداف بفعالية. هناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها دعم التنظيم وإدارة الوقت لطلاب كليات التربية، ومن أهمها: (Robbins, K. M., & Robbins, S. P. 2016, p59)

- إدراج التنظيم وإدارة الوقت في المناهج الدراسية. يمكن أن يتم ذلك من خلال تضمين وحدات دراسية متخصصة في التنظيم وإدارة الوقت، أو من خلال دمج المفاهيم المتعلقة بالتنظيم وإدارة الوقت في المناهج الدراسية الأخرى.
- توفير فرص للتدريب العملي. يمكن أن يتم ذلك من خلال تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة العملية، أو من خلال تنظيم زيارات ميدانية إلى المؤسسات المهنية.

• التواصل مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي. يمكن أن يتم ذلك من خلال تنظيم ندوات وورش عمل حول التنظيم وإدارة الوقت، أو من خلال إقامة شراكات مع المؤسسات المهنية.

من خلال دعم التنظيم وإدارة الوقت لطلاب كليات التربية، يمكننا ضمان أن يخرجوا من الجامعة كقادة منظمين وقادرين على إدارة وقتهم بكفاءة، مما سيساعدهم على تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية.

يقترح البحث الحالي بعض الامثلة العملية لأنشطة يمكن أن يقوم بها طلاب

كليات التربية لتعزيز التنظيم وإدارة الوقت:

➤ تقسيم الطلاب إلى مجموعات صغيرة ومطالبتهم بتطوير خطة عمل لمشروع معين، مع تحديد المهام وأولويات التنفيذ.

➤ مطالبة الطلاب بإعداد تقارير أو مشاريع في غضون فترة زمنية محددة.

➤ عرض سيناريوهات واقعية على الطلاب ومطالبتهم بتحديد الأولويات وإدارة الوقت المتاح بكفاءة لحل المشكلة.

من خلال هذه الأنشطة، يمكن للطلاب أن يتعلموا كيفية تحديد الأولويات والتخطيط وتنفيذ المهام في الوقت المناسب، وهي مهارات أساسية للقيادة في عالم متغير باستمرار.

تاسعا: القيادة بالمثل

تشجيع الطلاب على أن يكونوا قادة بالمثل من خلال تجسيد القيم والأخلاقيات في سلوكهم اليومي، فطلاب كليات التربية هم قادة المستقبل، وهم من سيتولون زمام الأمور في المجتمع بعد سنوات قليلة. لذلك، من المهم أن يتم تزويدهم بالمهارات والقيم اللازمة ليكونوا قادة يقودون من خلال المثل العليا، حيث يمكن

لطلاب كليات التربية أن يظهروا قدرتهم على القيادة بالمثال من خلال مجموعة متنوعة من السلوكيات، مثل (Brown, M. E., & Treviño, S. M, 2012, p55):

- الالتزام بالقيم الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية.
- التصرف بنزاهة وصدق.
- احترام الآخرين وتقديرهم.

يقترح البحث الحالي بعض الامثلة العملية لأنشطة يمكن أن يقوم بها طلاب كليات التربية لتعزيز القيادة بالمثال:

١. تقسيم الطلاب إلى مجموعات صغيرة ومطالبتهم بتطوير خطة عمل لمشروع معين، مع الالتزام بالقيم الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية.
 ٢. مطالبة الطلاب بإعداد تقارير أو مشاريع تتناول موضوع القيادة بالمثال.
 ٣. عرض سيناريوهات واقعية على الطلاب ومطالبتهم باتخاذ قرارات تستند إلى القيم الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية.
- من خلال هذه الأنشطة، يمكن للطلاب أن يتعلموا كيفية الالتزام بالقيم الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية، وهي مهارات أساسية للقيادة في عالم يتسم بالتغيير والتطور.

عاشرا: تحفيز الآخرين

تعزيز مهارات تحفيز الزملاء والطلاب لتحقيق أقصى إمكاناتهم. طلاب كليات التربية هم قادة المستقبل، وهم من سيتولون زمام الأمور في المجتمع بعد سنوات قليلة. لذلك، من المهم أن يتم تزويدهم بالمهارات والقيم اللازمة ليكونوا قادة قادرين على تحفيز الآخرين، حيث يمكن لطلاب كليات التربية أن يظهروا قدرتهم على تحفيز الآخرين من خلال مجموعة متنوعة من السلوكيات، مثل: Robbins, S. (2015), p58, P., & Robbins, K. M.

- تقديم الدعم والتوجيه للآخرين.
- الاعتراف بالإنجازات والتقدير للآخرين.
- خلق بيئة عمل إيجابية وحيوية.

يقترح البحث الحالي بعض الامثلة العملية لأنشطة يمكن أن يقوم بها طلاب كليات التربية لتعزيز تحفيز الآخرين:

- تقسيم الطلاب إلى مجموعات صغيرة ومطالبتهم بتطوير خطة عمل لمشروع معين، مع التركيز على كيفية تحفيز أعضاء الفريق.
- مطالبة الطلاب بإعداد تقارير أو مشاريع تتناول موضوع تحفيز الآخرين.
- عرض سيناريوهات واقعية على الطلاب ومطالبتهم باتخاذ قرارات تستند إلى تحفيز الآخرين.

من خلال هذه الأنشطة، يمكن للطلاب أن يتعلموا كيفية تقديم الدعم والتوجيه للآخرين، والاعتراف بالإنجازات والتقدير للآخرين، وخلق بيئة عمل إيجابية وحيوية، وهي مهارات أساسية للقيادة في عالم يتسم بالتغيير والتطور.

ثالثاً: معوقات تطبيق القيادة الريادية

إن نجاح القيادة الريادية في تحقيق أهداف التعرف على الفرص واستغلالها لا يعتمد فقط على سمات وسلوكيات وأفعال القادة أنفسهم، ولكن أيضاً على السياق، فليس كل الأفراد مستجيبون بنفس القدر لهذا النوع من القيادة، لذلك فإن نتائج القيادة الريادية لا تعتمد فقط على سلوكيات القائد، ولكن أيضاً على خصائص متبوعهم بالإضافة إلى الخصائص البيئية والتنظيمية، يتم التعرف بشكل متزايد على الدور الحاسم للمتبعين في نظريات القيادة الحالية، تتحقق الأهداف التي تركز على الفرص للقيادة الريادية من خلال تفاعل القادة وأتباعهم الذين لديهم مستويات مختلفة من القابلية للتأثر بتأثيرات مثل هذا القائد الريادي، هناك ثلاثة عوامل تفسر في المقام

الأول قابلية المتابعين للتأثر: الكفاءة الذاتية لدى المتبوع ، وتمكينه، ومستوى شغفه الريادي (Renko et al., 2015, p.59-60):

١. الكفاءة الذاتية للريادي هي الدرجة التي يعتقد فيها الفرد أنه قادر على أداء أدوار ومهام رائد الأعمال وهي أساسية في قابليته للقيادة الريادية، ويتمشى دور الكفاءة الذاتية للريادية بصفته وسيطاً يؤثر على قوة العلاقة بين القيادة الريادية وما ينتج عن ذلك من التعرف على الفرصة واستغلالها.
٢. لا يزال موضوع تمكين الموظف يحظى باهتمام كبير، ويتضمن التمكين عادةً تفويض السلطة من الإدارة للموظفين؛ والتمكين هو العملية التي يشارك بها القائد السلطة مع المرؤوسين، ومع ذلك، لا يشعر جميع الموظفين بالراحة نفسها في التمكين، حيث يأتي التمكين مصحوباً بالمسؤولية، وقد تكون المسؤولية بالنسبة للبعض عبئاً غير مرغوب فيه، ونظراً لأن السعي وراء فرص الريادية غالباً ما يقع خارج مسؤوليات الموظف، فإن تمكين الموظف من خلال إزالة الظروف التي تعزز الشعور بالعجز أمر ضروري لتجسد آثار القيادة الريادية في صورة سلوكيات تركز على الفرص للموظفين.
٣. علاوة على ذلك، تؤثر العواطف على الريادية بالإضافة إلى فعالية القيادة، إن الشغف بالريادية، الذي يُعرّف على أنه مشاعر قوية وإيجابية يتم اختبارها من خلال المشاركة في أنشطة ريادية، له تأثير قوي على مساعي الريادية وسيؤثر أيضاً على نتائج هذه الأنشطة، وببساطة أكثر، فإن الأفراد المتحمسين لمهام الريادية مثل تحديد الفرص الجديدة هم أكثر عرضة للانخراط في هذه المهام وبالتالي تحقيق نتائج إيجابية مثل التعرف على الفرص، لذلك، سوف يرتبط شغف المتبوعين بالمشاريع بشكل إيجابي مع قابليتهم للتأثر بأسلوب القيادة الريادية، حيث يعملون كمشرف آخر للقيادة الريادية.

٤. بالإضافة إلى سمات التابعين، تؤثر العوامل السياقية على نجاح القيادة الريادية، على سبيل المثال، قد تشتت الأزيمة انتباه المتبوعين عن اكتشاف الفرص الريادية والسعي إليها، مما يقلل من تأثير القيادة الريادية، ومن ثم يعتمد نجاح القيادة الريادية أيضاً على المستوى الهرمي للقائد، فقد تم وصف القيادة ذات المستوى الأدنى بأنها أكثر تركيزاً على المهمة.

٥. سيؤثر توفر الموارد في المنظمة أيضاً على نجاح القيادة الريادية، وتشمل الموارد ذات الصلة لاستغلال الفرصة الاستثمارات في التكنولوجيا أو الموارد البشرية أو المبيعات والتسويق، في غياب مثل هذه الاستثمارات، ستكافح القيادة الريادية لتحقيق أهدافها المتمثلة في التعرف على الفرص واستغلالها، علاوة على ذلك، فإن التوجه الاستراتيجي للمؤسسة - لا سيما توجهها الريادي - سيؤثر أيضاً على نجاح القيادة الريادية، حتى إذا ظهر المشرفون الفرديون في منظمة ما كقيادة ريادية، فإن الافتقار إلى دعم الإدارة العليا لمبادرات الريادية قد يمنع الموظفين من متابعة فرص الريادية.

باختصار، يعتمد نجاح القيادة الريادية على العلاقات المتبادلة بين القادة والمتبوعين والسياق العام للمنظمة، ومن المرجح بشكل خاص أن تحقق القيادة الريادية أهدافها المتمثلة في التعرف على الفرص واستغلالها في المواقف التي يعمل فيها القادة أنفسهم كنماذج يحتذى بها، حيث يتمتع المتبوعون المتمكنون بمستويات عالية من الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال والعاطفة الريادية وحيث تكون السياقات التنظيمية والبيئية والموارد المتاحة مواتية، تساعد هذه العوامل القادة الرياديون في تحقيق الأهداف التي تميز القيادة الريادية عن أساليب القيادة الأخرى.

وخلاصة القول أن تفعيل القيادة الريادية يجب أن يكون بحذر شديد لسياق القطاع العام، وذلك لاختلاف القطاعين، ومن ثم يمكن نقل نموذج القيادة الريادية للمؤسسات العامة ولكن بشكل رشيد.

المبحث الثاني: ماهية كليات التربية في مصر: (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المصرية. ٢٠٢٣، ص ١٠٤)

أهداف كليات التربية

تهدف كليات التربية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، منها:

- إعداد المعلمين المؤهلين علمياً وعملياً للعمل في مختلف المراحل التعليمية.
- تنمية مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات لدى الطلاب.
- تعزيز قيم المواطنة والثقافة الوطنية لدى الطلاب.
- تشجيع الطلاب على البحث العلمي والابتكار.

مجالات الدراسة في كليات التربية

تضم كليات التربية مجموعة من التخصصات، منها:

- التربية العامة، التربية الخاصة، التربية الرياضية، التربية الفنية، التربية الموسيقية، تربية الطفولة المبكرة، تربية المراحل التعليمية المختلفة

النظام الدراسي في كليات التربية

يستمر نظام الدراسة في كليات التربية أربع سنوات، وتمنح الكلية درجة البكالوريوس في التربية في التخصص المختار.

أقسام كليات التربية

- تتكون كليات التربية من مجموعة من الأقسام، ومنها:
- قسم أصول التربية، قسم المناهج وطرق التدريس، قسم علم النفس التربوي، قسم الفلسفة التربوية، قسم الإدارة التربوية، قسم الإشراف التربوي

أهمية كليات التربية

تلعب كليات التربية دوراً مهماً في إعداد المعلمين المؤهلين، وتزويدهم بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لعملهم، مما يساهم في تحسين جودة التعليم في مصر.

• مواصفات خريجي كليات التربية في مصر

وفقاً للمعايير القومية الأكاديمية المرجعية قطاع كليات التربية، فإن خريجي كليات التربية في مصر يجب أن يكونوا ذوي كفاءة عالية في مجال التربية والتعليم، وأن يكونوا قادرين على القيام بالدور المنوط بهم كمعلمين ومربيين داخل المدرسة، وقادرين على تحمل المسؤولية تجاه مهنتهم ومجتمعهم.

وفيما يلي بعض المواصفات المحددة التي يجب أن تتوفر في خريجي كليات

التربية في مصر: (دليل الجودة لمؤسسات التعليم العالي ١٠٨، ٢٠٢٢)

• المؤهلات العلمية: يجب أن يكون خريج كلية التربية حاصلاً على درجة البكالوريوس في التربية، وأن يكون قد أكمل متطلبات الكلية من مواد نظرية وتطبيقية في مجال التربية والتعليم.

• المعارف والمهارات: يجب أن يتمتع خريج كلية التربية بمعرفة عميقة في مجال التربية والتعليم، وأن يكون قادراً على تطبيق هذه المعرفة في التدريس والتعلم. كما يجب أن يتمتع بمهارات تواصلية عالية، ومهارات تقنية، ومهارات اجتماعية وإنسانية.

• القيم والاتجاهات: يجب أن يتمتع خريج كلية التربية بقيم واتجاهات إيجابية، مثل حب العلم، والالتزام بالأخلاق، والاحترام للآخرين، والمشاركة المجتمعية. وبشكل أكثر تفصيلاً، فإن خريجي كليات التربية في مصر يجب أن يكونوا قادرين على:

- تصميم وتنفيذ وتقييم برامج وأنشطة تعليمية فعالة.
- استخدام طرق التدريس الحديثة والتقنيات التعليمية الحديثة.
- بناء علاقات إيجابية مع الطلاب وأولياء الأمور.
- حل المشكلات واتخاذ القرارات.
- التواصل الفعال مع الآخرين.

• المشاركة في المجتمع.

وتعد هذه المواصفات ضرورية لضمان أن يكون خريجي كليات التربية في مصر قادرين على القيام بدورهم على أكمل وجه، وتقديم تعليم عالي الجودة للطلاب، وبناء جيل واعي ومسؤول.

المبحث الثالث: الدراسة الميدانية (الاجراءات-النتائج وتحليلها وتفسيرها):

ويتم تناوله من خلال الدراسة الميدانية من حيث أهدافها وإجراءاتها ونتائجها:

(١) أهداف الدراسة الميدانية

تهدف الدراسة الميدانية إلى الوقوف على واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم.

(٢) إجراءات الدراسة الميدانية

(١-٢) عينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في (١٧٣٠) طالبة وطالبة بكلية التربية بجامعة دمياط. ويتوقف إلى حد كبير نجاح الدراسة الميدانية، وتحقيقها لأهدافها على حسن اختيار العينة، فالعينة الممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلاً جيداً، تساعد في الحصول على نتائج صحيحة وواضحة. وقامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة، بهدف التأكد من صدق وثبات الأداة. ثم تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث بلغ حجمها (٢٠٠) من طلاب وطالبات كلية التربية بجامعة دمياط.

(٢-٢) أداة الدراسة الميدانية

استخدم هذا البحث الاستبانة كإحدى أدوات البحث الوصفي، والاستبانة موجهة إلى عينة من طلاب وطالبات كلية التربية بجامعة دمياط الوقوف على واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم. وتمثلت محاور الاستبانة في خمسة أبعاد وهي:

أولاً: بعد التوجه الاستراتيجي، ويتضمن (٧) عبارات.

ثانياً: بعد الإبداع والابتكار، ويتضمن (٧) عبارات.

ثالثاً: بعد المبادرة والاستباقية، ويتضمن (٧) عبارات.

رابعاً: بعد المخاطرة وتحمل المسؤولية، ويتضمن (٦) عبارات.

خامساً: بعد الفرص المتاحة، ويتضمن (٧) عبارات.

(٣-٢) خطوات بناء الأدوات:

اتبعت الباحثة الخطوات التالية في بناء أدوات البحث:

- تحليل البيانات والمعلومات التي حصلت عليها من خلال، الاطلاع على أدبيات التربية في مجال القيادة الريادية، وتحليل الدراسات السابقة في مجال التنمية لطلاب كلية التربية.
- راعت الباحثة عند صياغة عبارات الاستبانة أن تكون موضوعية وواضحة المعنى وبسيطة في لغتها بحيث لا يفهم منها إلا المعنى المقصود، لكي تحقق الهدف الذي وضعت من أجله.
- وضعت عبارات الاستبانة في تتابع منطقي لمساعدة أفراد العينة وشد انتباههم للاستجابة السليمة للعبارات.
- صياغة الصورة المبدئية للاستبانة.
- إجراء كافة التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون، وصولاً إلى الصورة النهائية.

(٤-٢) ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معادلة (ألفا لكرونباخ) حيث أكدت القيمة الحسابية لمعامل الثبات وهي (٠.٩٩٣) وجود درجة عالية من الثبات للاستبانة ككل، وإمكانية التعامل مع الاستبانة بدرجة عالية من الثقة، وهو ما يؤكد صلاحية الاستبانة للتطبيق على أفراد العينة.

(٢-٥) صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الأداة (أن تتجح الأداة في قياس ما وضعت لقياسه ولا تقيس شيئاً آخر، ويتصل هذا بمدى وصولنا إلى تنبؤ دقيق من الدرجة التي يحصل عليها المفحوص). وفي سبيل التأكد من صلاحية أداة الدراسة، استخدمت الدراسة ثلاثة أنواع من الصدق، وهي:

- **صدق المحتوى:** اعتمدت الباحثة على صدق المحكمين للتحقق من صدق الاستبانة، وذلك بعرضها بصورتها الأولية على مجموعة من أساتذة كليات التربية وذلك بغرض الحكم على انتماء كل عبارة للمحور الذي تندرج تحته، مدى مناسبة العبارات، دقة صياغة العبارات، وإضافة أو حذف أو استبدال ما يرويه مناسباً من عبارات مناسبة من وجهة نظرهم.

- **الاتساق الداخلي:** يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة مع المحور الذي تنتمي إليه، وقد قامت الدراسة بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (١) معاملات ارتباط درجة كل عبارة والدرجة لكل محور من محاور

الاستبانة. (٠)

معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	محاور الاستبانة
**٠.٨٠١	٧	**٠.٨٢٦	٥	**٠.٨٧١	٣	**٠.٧٨٢	١	التوجه
		**٠.٨٨٨	٦	**٠.٨٧٥	٤	**٠.٧٢٥	٢	الاستراتيجي
**٠.٩٣٥	٧	**٠.٧٦١	٥	**٠.٩٠٧	٣	**٠.٨٦٤	١	الإبداع
		**٠.٩٠٠	٦	**٠.٨٩٩	٤	**٠.٨٥٤	٢	والابتكار
**٠.٨٨٥	٧	**٠.٨٤٨	٥	**٠.٨٨٠	٣	**٠.٨٥٣	١	المبادرة

♦ (** دال عند مستوى (٠.٠١))

معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	محاور الاستبانة
**٠.٧٥٩		**٠.٨٦٥	٦	**٠.٨٤٣	٤	**٠.٨٢٦	٢	الاستباقية
		**٠.٨٧٥	٥	٠.٨٤٨	٣	**٠.٧٢٣	١	المخاطرة وتحمل المسؤولية
		**٠.٨٣٢	٦	٠.٨٣٨	٤	**٠.٩٠٨	٢	
**٠.٧٩٢	٧	**٠.٨٦١	٥	**٠.٦٥٨	٣	**٠.٨٠٤	١	الفرص المتاحة
		**٠.٨٤٨	٦	**٠.٨٤٤	٤	**٠.٨٢٠	٢	

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المحور التي تنتمي إليه ودالة إحصائياً عند (٠.٠١) لجميع العبارات، مما يدل على أن جميع عبارات الاستبانة تتمتع بدرجة صدق، وهذا ما يؤكد صدق عبارات وأبعاد ومحاور الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

- **الصدق البنائي:** يُعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة، ويوضح الجدول (٥) التالي معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاورها والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول (٢) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاورها والدرجة الكلية للاستبانة

الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	محاور الاستبانة
دال	٠.٠١	٠.٩٦٠	المحور الأول: التوجه الاستراتيجي
دال	٠.٠١	٠.٩١٧	المحور الثاني: الإبداع والابتكار
دال	٠.٠١	٠.٩١٣	المحور الثالث: المبادرة الاستباقية
دال	٠.٠١	٠.٩٧٦	المحور الرابع: المخاطرة وتحمل المسؤولية
دال	٠.٠١	٠.٩٥٦	المحور الخامس: الفرص المتاحة

يبين الجدول (٢) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبانة، وتراوحت ما بين (٠.٩١٣ - ٠.٩٧٦) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) وبذلك تعتبر أبعاد الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

- **الصدق الذاتي:** ويقاس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاستبانة، وذلك كما يلي: **معامل الصدق الذاتي = (معامل ثبات الاستبانة) $\frac{1}{2}$**
جدول (٣) نتائج اختبار (ألفا كرونباخ) لقياس الصدق الذاتي للاستبانة.

عدد العبارات	الثبات	الصدق الذاتي
٣٤	٠.٩٩٣	٠.٩٩٦

يوضح الجدول السابق نتائج الصدق الذاتي وهي مرتفعة مما يدل على الصلة الوثيقة بين الصدق الذاتي والثبات.

(٣) المعالجة الإحصائية

تضمن الأسلوب الإحصائي المستخدم في تحليل النتائج منظومة SPSS وذلك باستخدام حساب الوسط الحسابي والوزن النسبي لكل عبارة، ومعامل ارتباط بيرسون لتحديد مدى صدق استجابات العينة.

رابعاً: تحليل نتائج الدراسة الميدانية

تم تحليل استجابات عينة الدراسة وفقاً لمحاوَر الاستبانة، كما يلي:

(١) واقع تطبيق بعد التوجه الاستراتيجي لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط.

يوضح الجدول التالي استجابات عينة الدراسة بواقع تطبيق بعد التوجه الاستراتيجي لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط.

جدول (٤) استجابات عينة الدراسة والخاصة بالبعد الأول التوجه الاستراتيجي

م	عبارات الاستبانة	الوسط الحسابي المرجح	الوزن النسبي	الاتجاه العام	الترتيب
١	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط علي تبني مناهج جديدة ومتطورة لإنتاج الافكار والمشاريع الإبداعية.	٢.٢١	٧٣.٦٧%	متحقق بدرجة متوسطة	١
٢	تدعم كلية التربية بجامعة دمياط مناخ الابتكار لدي الطالب وسلوكه المبتكر.	٢.٢٠	٧٣.٣٣%	متحقق بدرجة متوسطة	٢
٣	توفر كلية التربية بجامعة دمياط بيئة تحفز طلابها على التفكير بشكل مختلف، وتوليد أفكار جديد، وإيجاد حلول مبتكرة للمشاكل.	٢.١٠	٧٠%	متحقق بدرجة متوسطة	٦
٤	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط علي دعم القيادة الريادية لدي طلابها بشكل فعال بالمهارات المرتبطة برواد الأعمال من الأفراد الناجحين وتطبيقها في حياتهم.	٢.١٣	٧١%	متحقق بدرجة متوسطة	٤
٥	تنظم كلية التربية بجامعة دمياط بعض المشروعات الريادية وكيفية إقامتها وإدارتها لتحقيق التغيير في حياة طلابها.	٢.١١	٧٠.٣٣%	متحقق بدرجة متوسطة	٥
٦	تنظم كلية التربية بجامعة دمياط دورات تدريبية للطلاب بكلية التربية على جميع المستويات للتعرف على أهمية القيادة الريادية.	٢.١٧	٧٢.٣٣%	متحقق بدرجة متوسطة	٣
٧	تتشر كلية التربية بجامعة دمياط ثقافة الابتكار والإبداع ومكافأة المتميزين من الطلاب.	٢.١١	٧٠.٣٣%	متحقق بدرجة متوسطة	٦ مكرر
	الْبُعد الأول: التوجه الاستراتيجي	٢.١٥	٧١.٦٧%	متحقق بدرجة متوسطة	

من نتائج جدول (٤) والخاص باستجابات عينة الدراسة يتضح أن: أن أفراد العينة يتفقون على توافر بُعد التوجه الاستراتيجي كأحد أبعاد القيادة الريادية ككل من خلال آراء أفراد بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢.١٥) ووزن نسبي ٧١.٦٧%، حيث

تراوحت قيم المتوسط الحسابي لهذه العبارات ما بين (٢.١٠ - ٢.٢١) وتراوحت الأوزان النسبية ما بين (٧٠% - ٧٣.٦٧%).

(٢) واقع تطبيق بعد الإبداع والابتكار لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط.

يوضح الجدول التالي استجابات عينة الدراسة بواقع تطبيق بعد الإبداع والابتكار لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط.

جدول (٥) استجابات عينة الدراسة والخاصة بالبعد الثاني الإبداع والابتكار

م	عبارات الاستبانة	الوسط الحسابي المرجح	الوزن النسبي	الاتجاه العام	رتبة
١	تسعى كلية التربية بجامعة دمياط إلي التحفيز علي الأداء المتميز لكافة طلابها.	٢.٢٣	٧٤.٣٣%	متحقق بدرجة متوسطة	٢
٢	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط علي تحويل الكلية إلي كلية متميزة في المستقبل.	٢.١٤	٧١.٣٣%	متحقق بدرجة متوسطة	٥
٣	تسعى كلية التربية بجامعة دمياط إلي التحفيز علي الابتكار واستخدام التكنولوجيا بها.	٢.١٥	٧١.٦٧%	متحقق بدرجة متوسطة	٤
٤	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط نشر ثقافة الريادية التي تؤكد على العمل بروح الفريق وتحقيق التفاعل الإيجابي بين الأفراد.	٢.١٧	٧٢.٣٣%	متحقق بدرجة متوسطة	٣
٥	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط علي تقديم الاستشارات الإدارية المختلفة التي تساهم في تطوير الكلية وحل مشكلاتها في العديد من الجوانب الهامة للكلية.	٢.١٢	٧٠.٦٧%	متحقق بدرجة متوسطة	٦

م	عبارات الاستبانة	الوسط الحسابي المرجح	الوزن النسبي	الاتجاه العام	ترتيب
٦	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط تطوير الموارد البشرية والهيكل التنظيمي ومراجعة الأدوار وتطوير المسار الوظيفي بإعداد الأوصاف الوظيفية، وأعمال إدارة المشاريع .	٢.٣٥	%٧٨.٣٣	متحقق بدرجة كبيرة	١
٧	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط علي ترسيخ وتعزيز فرص اكتساب المهارات التي تدعم التميز للوصول إلى الابتكار.	١.٦٤	%٥٤.٦٧	متحقق بدرجة ضعيفة	٧
	البُعد الثاني: الإبداع والابتكار	٢.١١	%٧٠.٣٣	متحقق بدرجة متوسطة	

من نتائج جدول (٥) والخاص باستجابات عينة الدراسة يتضح أن: أن أفراد العينة يتفقون على توافر بُعد الإبداع والابتكار كأحد أبعاد القيادة الريادية ككل من خلال آراء أفراد بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢.١١) ووزن نسبي %٧٠.٣٣، حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي لهذه العبارات ما بين (١.٦٤ - ٢.٣٥) وتراوحت الأوزان النسبية ما بين (%٥٤.٦٧ - %٧٨.٣٣).

(٣) متطلبات تطبيق بعد المبادرة والاستباقية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط. يوضح الجدول التالي استجابات عينة الدراسة بواقع تطبيق بعد المبادرة والاستباقية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط.

جدول (٦) استجابات عينة الدراسة والخاصة بالبعد الثالث المبادرة والاستباقية

م	عبارات الاستبانة	الوسط الحسابي المرجح	الوزن النسبي	الاتجاه العام	ترتيب
١	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط بناء ثقافة مشتركة تشجع على التمكين لاجاد فرص الابداع لدي طلابها.	١.٩٠	%٦٣.٣٣	متحقق بدرجة متوسطة	٤
٢	توفر كلية التربية بجامعة دمياط رؤية ريادية مرتكزة على القدرة على الاقناع والتواصل مع طلابها ودعم أفكار وآراء الطلاب بها.	٢.١٠	%٧٠	متحقق بدرجة متوسطة	١
٣	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط إلي وضع مجموعة من الاستراتيجيات لمواجهة معوقات التوجه نحو تحقيق الريادة.	٢.٠٥	%٦٨.٣٣	متحقق بدرجة متوسطة	٢
٤	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط علي خلق مستقبل جديد لطلابها من خلال تطوير أفكار جديدة وتنفيذها.	١.٤٠	%٤٦.٦٧	متحقق بدرجة ضعيفة	٧
٥	تمتلك كلية التربية بجامعة دمياط القادة الرياديون الذين لديهم رؤية واضحة للمستقبل، ويعرفون ما يريدون تحقيقه لطلابهم.	١.٦٥	%٥٥	متحقق بدرجة ضعيفة	٦
٦	تشجع كلية التربية بجامعة دمياط التفكير خارج الصندوق وتبحث عن طرق جديدة لتحسين أداء طلابها.	١.٨٨	%٦٢.٦٧	متحقق بدرجة كبيرة	٥
٧	تشجع كلية التربية بجامعة دمياط الطلاب الرياديون على تحقيق أهدافهم	١.٩٣	%٦٤.٣٣	متحقق بدرجة ضعيفة	٣
	الْبُعد الثالث: المبادرة والاستباقية	١.٨٤	%٦١.٣٣	متحقق بدرجة متوسطة	

من نتائج جدول (٦) والخاص باستجابات عينة الدراسة يتضح أن: أن أفراد العينة يتفقون على توافر بُعد المبادرة والاستباقية كأحد أبعاد القيادة الريادية ككل من خلال آراء أفراد بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (١.٨٤) ووزن نسبي %٦١.٣٣، حيث

تراوحت قيم المتوسط الحسابي لهذه العبارات ما بين (١.٤٠ - ٢.١٠) وتراوحت الأوزان النسبية ما بين (٤٦.٦٧% - ٧٠%).

(٤) متطلبات تطبيق بعد المخاطرة وتحمل المسؤولية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط.

يوضح الجدول التالي استجابات عينة الدراسة بواقع تطبيق بعد المخاطرة وتحمل المسؤولية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط.

جدول (٧) استجابات عينة الدراسة والخاصة بالبعد الرابع المخاطرة وتحمل المسؤولية

م	عبارات الاستبانة	الوسط الحسابي المرجح	الوزن النسبي	الاتجاه العام	رتبة
١	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط على تصور مستقبل أفضل ووضع خطة لتحقيقه.	٢	٦٦.٦٧%	متحقق بدرجة متوسطة	٣
٢	تشجع كلية التربية بجامعة دمياط طلابها علي التحرك قبل الآخرين وتوقع الاتجاهات المستقبلية لهم.	٢.٢٣	٧٤.٣٣%	متحقق بدرجة متوسطة	١
٣	تركز كلية التربية بجامعة دمياط علي دور الكلية من التركيز على التوظيف إلى تهيئة فرص العمل وتحقيق الشراكة الفعلية مع أصحاب المصلحة من القطاعين العام والخاص بالمجتمع المحلي المحيط بها.	١.٩٨	٦٦%	متحقق بدرجة متوسطة	٤
٤	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط علي القدرة على التكيف مع التغيير وتطوير المهارات لطلابها باستمرار.	٢.١٠	٧٠%	متحقق بدرجة متوسطة	٢
٥	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط القدرة على جمع اطلابها وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المشتركة معها.	١.٦٣	٥٤.٣٣%	متحقق بدرجة ضعيفة	٥
٦	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط علي مشاركة الأفكار والرؤى الإبداعية مع طلابها بطريقة واضحة وفعالة.	١.٥٠	٥٠%	متحقق بدرجة ضعيفة	٦
الْبُعد الرابع: المخاطرة وتحمل المسؤولية		١.٩١	٦٣.٦٧%	متحقق بدرجة متوسطة	

من نتائج جدول (٧) والخاص باستجابات عينة الدراسة يتضح أن: أن أفراد العينة يتفقون على توافر بُعد المخاطرة وتحمل المسؤولية كأحد أبعاد القيادة الريادية ككل

من خلال آراء أفراد بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (١.٩١) ووزن نسبي ٦٣.٦٧%، حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي لهذه العبارات ما بين (١.٥٠ - ٢.٢٣) وتراوحت الأوزان النسبية ما بين (٥٠% - ٧٤.٣٣%).

(٥) معوقات تطبيق بعد الفرص المتاحة لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط.

يوضح الجدول التالي استجابات عينة الدراسة بواقع تطبيق بعد الفرص المتاحة لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط.

جدول (٨) استجابات عينة الدراسة والخاصة بالبعد الخامس الفرص المتاحة

م	عبارات الاستبانة	الوسط الحسابي المرشح	الوزن النسبي	الاتجاه العام	رتبة
١	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط علي تطوير ممارسات القيادة الريادية حيث تشجع الطالب علي القيام بدور القائد باعتباره صانع لريادة الأعمال ومسرع لها من خلال الكشف عن الفرص واستثمارها	٢.٢٠	%٧٣.٣٣	متحقق بدرجة متوسطة	١
٢	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط علي التحفيز وإثارة الدافعية لدى طلابها لتوجيه تركيزهم نحو تلك الفرص.	٢.٠٨	%٦٩.٣٣	متحقق بدرجة متوسطة	٤
٣	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط علي نشر ثقافة الريادة في بيئة العمل الجامعي، واختيار القيادات الأكاديمية التي تتصف بالريادية لمساعدة طلابها.	٢.٠١	%٦٧	متحقق بدرجة متوسطة	٥
٤	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط على إنشاء وحدة لاستشراف المستقبل بها لمساعدة طلابها وتشجيعهم على الإبداع والتميز.	١.٩٩	%٦٦.٣٣	متحقق بدرجة متوسطة	٦
٥	تعمل كلية التربية بجامعة دمياط علي ضرورة عقد برامج تدريبية وورش عمل لتحسين ممارسات طلابها لأبعاد القيادة الريادية.	٢.١٢	%٧٠.٦٧	متحقق بدرجة متوسطة	٢
٦	تؤكد كلية التربية بجامعة دمياط علي الحاجة إلى وجود قيادة واعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال والتحول نحو اقتصاد المعرفة	٢.١٠	%٧٠	متحقق بدرجة متوسطة	٣
٧	تسعي كلية التربية بجامعة دمياط إلي الاستعداد لتحمل المخاطر بما تمتلكه الكلية من موارد مع تحمل مسؤولية النتائج والمخرجات.	١.٩٠	%٦٣.٣٣	متحقق بدرجة متوسطة	٧
البعد الخامس: الفرص المتاحة		٢.٠٦	%٦٨.٦٧	متحقق بدرجة متوسطة	

من نتائج جدول (٨) والخاص باستجابات عينة الدراسة يتضح أن: أن أفراد العينة يتفقون على توافر بعد الفرص المتاحة كأحد أبعاد القيادة الريادية ككل من خلال آراء

أفراد بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢.٠٦) ووزن نسبي ٦٨.٦٧%، حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي لهذه العبارات ما بين (١.٩٠ - ٢.٢٠) وتراوحت الأوزان النسبية ما بين (٦٣.٣٣% - ٧٣.٣٣%).

ويتضح من خلال ما سبق ترتيب واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية، على النحو التالي:

جدول (٩) ترتيب واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية

الترتيب	المحور	المتوسط المرجح	الوزن النسبي	الاتجاه
١	البعد الأول: التوجه الاستراتيجي	٢.١٥	٧١.٦٧%	متحقق بدرجة متوسطة
٢	البعد الثاني: الإبداع والابتكار	٢.١١	٧٠.٣٣%	متحقق بدرجة متوسطة
٥	البعد الثالث: المبادرة الاستباقية	١.٨٤	٦١.٣٣%	متحقق بدرجة متوسطة
٤	البعد الرابع: المخاطرة وتحمل المسؤولية	١.٩١	٦٣.٦٧%	متحقق بدرجة متوسطة
٣	البعد الخامس: الفرص المتاحة	٢.٠٦	٦٨.٦٧%	متحقق بدرجة متوسطة

يتضح من الجدول (٩) أن المحور الأول جاء في المرتبة الأولى، ثم المحور الثاني في المرتبة الثانية، وجاء المحور الثالث في المرتبة الأخيرة.

نتائج الدراسة الميدانية

أظهرت نتائج الدراسة أن الطلاب يتفوقون على أهمية تنمية مهارات القيادة الريادية لديهم، وأنهم يرون أن هناك مجموعة من المتطلبات التي يجب أن تتوفر في كلية التربية بجامعة دمياط لدعم هذه الثقافة، ومن أهم هذه المتطلبات:

- توفير مناهج دراسية تركز على تنمية مهارات القيادة الريادية، وتتضمن مقررات متخصصة في هذا المجال، مثل مقرر القيادة التربوية.

- تنظيم أنشطة وبرامج تدريبية تعزز مهارات القيادة الريادية، مثل الأنشطة الطلابية، وبرامج التدريب الصيفي، وبرامج التبادل الطلابي.
- توفير نماذج يحتذى بها من المعلمين القادة، من خلال مشاركة المعلمين القادة في الأنشطة الطلابية، ومنحهم جوائز تقديرية، وتعريف الطلاب بهم.
- خلق بيئة جامعية داعمة للقيادة الريادية، من خلال تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية، وتوفير فرص للقيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- التواصل مع المجتمع المحلي، والتعاون مع المؤسسات المجتمعية لتوفير فرص للطلاب للمشاركة في أنشطة مجتمعية، وممارسة مهارات القيادة الريادية في الواقع العملي.

المبحث الرابع: التصور المقترح لمتطلبات دعم ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم:

تمهيد:

القيادة الريادية هي سلوك قيادي يشجع المتبوعين على تحديد واستغلال الفرص لخلق القيمة وبالتالي فهي تهدف إلى تحفيزهم على الانخراط في الأنشطة الإبداعية (Iqbal et al., 2022, 174)، ويعد تعلم الريادية موضوعاً مهماً وضرورياً يتعلم فيه الأفراد القياديون المهارات والكفاءات اللازمة للعمل في المنظمات الرائدة، بالإضافة إلى ذلك، اكتساب المعرفة التي تساعدهم على تحديد واستغلال فرص العمل الجديدة وتحويلها إلى أعمال تضيف قيمة وتدر إيرادات أيضاً للاستفادة من تنظيم وإدارة المؤسسات الرائدة، وبالتالي، فهي تعمل على تعزيز الأداء الرائد وتطويره وتحقيقه (Sadq, 2019, p.31-32).

أهداف التصور المقترح:

يجب على قادة كليات التربية في مصر (كلية التربية جامعة دمياط على وجه الخصوص) إنشاء ثقافة تنظيمية فريدة تدعم العقلية العالمية والابتكار المستمر، كما يجب عليهم في القرن الحادي والعشرين تطوير المهارات الريادية للإداريين وأعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب من خلال تشجيع التفكير والسلوك الريادي، ويجب على القادة تطوير ثقافة عبر المنظمات من أجل:

- إنشاء وتوصيل رؤية ذات صلة بأحلام وتطلعات الزملاء مع تشجيع الأفراد على تطوير أهدافهم الشخصية ورؤيتهم.
- إلهام وتحفيز الآخرين لجعل الرؤية التنظيمية حقيقة واقعة من خلال خلق شعور بالانتماء والوفاء الشخصي.
- تطوير عقلية عالمية لدى الأفراد والمؤسسات تتبنى الابتكار، والتي تشمل التغيير والتكنولوجيا والتنوع والإبداع والتعاون والتوجه القوي نحو المستقبل.
- تمكين الأفراد، وتحفيزهم بشكل أكبر على الإنجاز وزيادة الميل إلى المخاطرة مع الاستفادة من تطلعاتهم وشغفهم ونقاط قوتهم ومواهبهم.
- الاستفادة من رأس المال البشري (المعرفة والمهارات والقدرات) ورأس المال الاجتماعي (الشبكات والعلاقات) على المستويين الفردي والتنظيمي.
- تقدير المسؤولية الاجتماعية والوقت والحدس.

آليات تحقيق التصور المقترح:

١- آليات تحقق دعم الرؤية الاستراتيجية لطلاب كليات التربية

الالتزام الشخصي:

تحقيق دعم الرؤية الاستراتيجية يبدأ بالالتزام الشخصي من قبل الطلاب، حيث يكونون ملتزمين بفهم وتحقيق الأهداف التربوية المحددة.

الشفافية والتواصل:

ضرورة تعزيز الشفافية في نقل المعلومات حول الرؤية والأهداف، وتعزيز التواصل الفعال لضمان تفهم الطلاب وتفاعلهم معها.

المشاركة الفعّالة:

تشجيع الطلاب على المشاركة الفعّالة في تطوير وتنفيذ المبادرات التي تدعم الرؤية الاستراتيجية للكليات التربوية.

توفير الدعم الأكاديمي والموارد:

ضرورة توفير الدعم الأكاديمي والموارد اللازمة لتمكين الطلاب من تحقيق أهدافهم التعليمية والتطوير المهني.

بناء ثقافة التفوق:

تعزيز ثقافة التفوق بين الطلاب من خلال تشجيعهم على الابتكار وتحقيق أداء متميز يسهم في تحقيق الرؤية الاستراتيجية للكلية.

٢- آليات تدعم الإبداع والابتكار لطلاب كليات التربية:

البيئة المشجعة:

توفير بيئة تعلم تحفز الطلاب وتشجع على التفكير الإبداعي من خلال استخدام طرق تدريس مبتكرة وتقديم تحديات فكرية.

برامج تدريبية متقدمة:

توفير برامج تدريبية تشجع على اكتساب المهارات الإبداعية وتعزز قدرات الطلاب في تطوير حلول جديدة.

تحفيز التفكير الحر:

تشجيع الطلاب على التفكير الحر والابتعاد عن الأفكار التقليدية، مما يسهم في تنمية قدراتهم الإبداعية.

التعلم العملي والتجارب العملية:

فرص تعلم عملية تتيح للطلاب تطبيق مهاراتهم الإبداعية في سياقات عملية وحل التحديات الواقعية.

التفاعل مع المجتمع:

تشجيع الطلاب على التفاعل مع المجتمع المحيط والمشاركة في مشاريع تخصصية تحقق تأثير إيجابي وتعزز الابتكار.

٣- آليات تحقيق مهارات التفكير التحليلي لطلاب كليات التربية

تحليل المعلومات:

تطوير مهارات تحليل المعلومات من خلال تدريب الطلاب على فحص وتقسيم المعلومات إلى جزئيات لفهمها بشكل أفضل.

التفكير النقدي:

تعزيز التفكير النقدي لدى الطلاب من خلال تحفيزهم على التساؤل، وتقديم حجج مدروسة، وتقييم المواقف بشكل منطقي.

الحلول البديلة:

تشجيع الطلاب على توليد حلول بديلة للتحديات والمشكلات، وتقديمها بطريقة تحليلية.

التفكير الاستراتيجي:

تعزيز قدرة الطلاب على التفكير بشكل استراتيجي من خلال تخطيط وتنظيم الأفكار والتحليل العميق للتحديات.

البحث وجمع المعلومات:

تطوير مهارات البحث وجمع المعلومات بشكل فعال لدعم التفكير التحليلي واتخاذ القرارات المستتيرة.

٤- آليات لدعم التواصل الفعال لطلاب كليات التربية

تطوير مهارات التحدث:

توفير فرص لتنمية مهارات الطلاب في التحدث بوضوح وفعالية، سواء أمام الجماعة أو في التفاعل الفردي.

الاستماع الفعال:

تعزيز مهارات الاستماع الفعال، مما يساعد الطلاب على فهم آراء الآخرين وتعزيز التواصل البناء.

استخدام وسائل التواصل المتنوعة:

تشجيع الطلاب على استخدام وسائل التواصل المتنوعة، سواء كانت كتابية أو شفوية، للتعبير عن أفكارهم بشكل فعال.

التواصل غير اللفظي:

تدعيم التواصل غير اللفظي من خلال تعزيز لغة الجسم وفهم العلامات غير اللفظية لتحسين فهم الرسائل.

تعزيز مهارات الكتابة:

تطوير مهارات الكتابة الفعالة لدى الطلاب لتمكينهم من التعبير عن أفكارهم بوضوح وجعل التواصل كتابياً أكثر فاعلية.

٥- آليات لدعم التعاون والعمل الجماعي لطلاب كلية التربية

تشجيع ثقافة التعاون:

بناء ثقافة تشجيعية تعزز قيم التعاون وتعتبرها جزءاً أساسياً من تجربة الطلاب.

تنظيم مشاريع جماعية:

توفير فرص للطلاب للمشاركة في مشاريع تعاونية، حيث يتعاونون على حل تحديات تربوية محددة.

توجيه القيادة الجماعية:

تشجيع الطلاب على تطوير مهارات القيادة الجماعية وتوجيههم نحو تحقيق أهداف مشتركة.

ورش العمل والتفاعل الحي:

تنظيم ورش العمل وفعاليات تفاعلية تشجع الطلاب على التعاون وتبادل الأفكار والخبرات.

استخدام التكنولوجيا للتواصل:

توظيف وسائل التواصل الحديثة والتكنولوجيا لتسهيل التواصل والتعاون بين الطلاب، سواء داخل الفصول الدراسية أو خارجها.

٦- آليات لدعم المسؤولية الاجتماعية لطلاب كلية التربية

التوعية بالقضايا الاجتماعية:

تشجيع الطلاب على فهم والتفاعل مع القضايا الاجتماعية المحلية والعالمية لتحفيز المسؤولية الاجتماعية.

المشاركة في الأعمال الخدمية:

توفير فرص للمشاركة في أعمال تطوعية وخدمية تساهم في تحسين الظروف الاجتماعية.

تنمية الوعي الأخلاقي:

تعزيز الوعي الأخلاقي والقيم الاجتماعية لدى الطلاب لتشجيعهم على اتخاذ قرارات مسؤولة.

التفاعل البناء في المجتمع:

تعزيز التفاعل البناء مع المجتمع المحلي من خلال مشاركة الطلاب في فعاليات وبرامج تعزز التواصل الاجتماعي.

التفاعل مع القضايا التربوية:

تحفيز الطلاب للمشاركة في حوارات حول القضايا التربوية والاجتماعية لتعزيز الفهم والتفاعل الفعال.

٧- آليات لدعم التنظيم وإدارة الوقت لطلاب كلية التربية

تحديد الأهداف الزمنية:

مساعدة الطلاب في تحديد أهدافهم الزمنية بوضوح لضمان توجيه الجهود بشكل فعال.

استخدام التقنيات الفعّالة:

تعليم الطلاب استخدام التقنيات والأدوات الفعّالة في إدارة الوقت، مثل تقاويم الجدول الزمني وتقنيات Pomodoro.

تقديم استراتيجيات التنظيم:

تزويد الطلاب باستراتيجيات فعّالة لتنظيم المهام والمواعيد والتعامل مع الأولويات.

تعزيز مهارات التخطيط:

تنمية مهارات التخطيط لدى الطلاب، سواء كان ذلك في إعداد الخطط الدراسية أو تنظيم الأنشطة اليومية.

تحفيز الاستراحة وإدارة الضغط:

تشجيع الطلاب على إدارة الوقت بمرونة، مع إعطاء أهمية لفترات الراحة واستراحة العقل لتحسين الأداء العام والصحة النفسية.

٨- آليات لدعم المرونة والتكيف لطلاب كلية التربية

تعزيز التفكير الإيجابي:

تشجيع الطلاب على تبني تفكير إيجابي يسهم في تحسين قدرتهم على التكيف مع التحديات والتغيرات.

تطوير مهارات التحول:

توفير فرص لتعلم وتنمية مهارات التحول والتكيف مع المواقف المتغيرة.

التعامل مع عدم اليقين:

تعزيز مهارات التعامل مع عدم اليقين وتحفيز الطلاب على تقبل التحديات بروح إيجابية.

تحفيز التعلم الذاتي:

دعم الطلاب في تطوير قدراتهم على التعلم الذاتي والتكيف مع الظروف المتغيرة بشكل فعال.

توفير موارد الدعم النفسي:

إقامة برامج دعم نفسي ونفسي اجتماعي للطلاب لتعزيز قدراتهم على التكيف مع التحديات الشخصية والأكاديمية.

فرص تعلم عملية تتيح للطلاب تطبيق مهاراتهم الإبداعية في سياقات عملية وحل التحديات الواقعية.

التفاعل مع المجتمع:

تشجيع الطلاب على التفاعل مع المجتمع المحيط والمشاركة في مشاريع تخصصية تحقق تأثير إيجابي وتعزز الابتكار.

٩- آليات لدعم التفكير التحليلي لطلاب كليات التربية

تحليل المعلومات:

تطوير مهارات تحليل المعلومات من خلال تدريب الطلاب على فحص وتقسيم المعلومات إلى جزئيات لفهمها بشكل أفضل.

التفكير النقدي:

تعزيز التفكير النقدي لدى الطلاب من خلال تحفيزهم على التساؤل، وتقديم حجج مدروسة، وتقييم المواقف بشكل منطقي.

الحلول البديلة:

تشجيع الطلاب على توليد حلول بديلة للتحديات والمشكلات، وتقديمها بطريقة تحليلية.

التفكير الاستراتيجي:

تعزيز قدرة الطلاب على التفكير بشكل استراتيجي من خلال تخطيط وتنظيم الأفكار والتحليل العميق للتحديات.

البحث وجمع المعلومات:

تطوير مهارات البحث وجمع المعلومات بشكل فعال لدعم التفكير التحليلي واتخاذ القرارات المستنيرة.

١٠- آليات لدعم التواصل الفعال لطلاب كليات التربية

تطوير مهارات التحدث:

توفير فرص لتنمية مهارات الطلاب في التحدث بوضوح وفعالية، سواء أمام الجماعة أو في التفاعل الفردي.

الاستماع الفعال:

تعزيز مهارات الاستماع الفعال، مما يساعد الطلاب على فهم آراء الآخرين وتعزيز التواصل البناء.

استخدام وسائل التواصل المتنوعة:

تشجيع الطلاب على استخدام وسائل التواصل المتنوعة، سواء كانت كتابية أو شفوية، للتعبير عن أفكارهم بشكل فعال.

التواصل غير اللفظي:

تدعيم التواصل غير اللفظي من خلال تعزيز لغة الجسم وفهم العلامات غير اللفظية لتحسين فهم الرسائل.

تعزيز مهارات الكتابة:

تطوير مهارات الكتابة الفعالة لدى الطلاب لتمكينهم من التعبير عن أفكارهم بوضوح وجعل التواصل كتابياً أكثر فاعلية.

متطلبات تحقيق التصور المقترح:

يمكن أن تركز كلية التربية بجامعة دمياط على مجموعة من المجالات لتعزيز ثقافة القيادة الريادية لدى طلابها، وهي:

• تعزيز الوعي بأهمية القيادة الريادية

من الضروري أن يكون الطلاب على دراية بأهمية القيادة الريادية في حياتهم المهنية والشخصية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم ندوات وورش عمل تثقيفية حول القيادة الريادية، والتأكيد على أهمية هذه القيادة في الكلية والمجتمع.

• تطوير المناهج الدراسية والبرامج التدريبية

كما ذكرنا سابقاً، فإن المناهج الدراسية والبرامج التدريبية تلعب دوراً مهماً في تطوير المهارات القيادية لدى الطلاب. لذلك، يمكن أن تركز كلية التربية على تطوير

هذه المناهج والبرامج لتشمل عناصر القيادة الريادية، مثل: التفكير النقدي وحل المشكلات واتخاذ القرار والتواصل والمهارات الإبداعية والابتكارية

• تشجيع المشاركة في الأنشطة الطلابية

توفر الأنشطة الطلابية فرصاً ممتازة للطلاب لممارسة القيادة في مجالات مختلفة. لذلك، يمكن أن تشجع كلية التربية الطلاب على المشاركة في هذه الأنشطة، مثل: الجمعيات العلمية والمشاريع التنموية والفرق الرياضية.

• توفير الدعم والمساندة للطلاب

يحتاج الطلاب إلى الدعم والمساندة من أجل تطوير مهاراتهم القيادية. لذلك، يمكن أن توفر كلية التربية للطلاب فرصاً للتعلم من القادة الناجحين، والحصول على المشورة والتوجيه من الأساتذة والإداريين.

• تعزيز الوعي بأهمية الإبداع والابتكار

من الضروري أن يكون الطلاب على دراية بأهمية الإبداع والابتكار في القيادة الريادية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم ندوات وورش عمل تثقيفية حول الإبداع والابتكار، والتأكيد على أهمية هذه الصفات في الكلية والمجتمع.

• تنظيم ندوة أو ورشة عمل تعريفية بالإبداع والابتكار، يشارك فيها خبراء من داخل وخارج الكلية.

• تشجيع الطلاب على المخاطرة والمحاولة

يتطلب الإبداع والابتكار من الطلاب المخاطرة والمحاولة، لذلك من الضروري أن تشجع الكلية الطلاب على هذه الصفات. ويمكن تحقيق ذلك من خلال خلق بيئة تدعم المخاطرة والمحاولة، والتأكيد على أهمية الفشل كجزء من عملية التعلم.

• تعزيز الوعي بالقضايا المجتمعية

يحتاج القادة الرياديون إلى أن يكونوا على دراية بالقضايا المجتمعية، وأن يكونوا قادرين على حلها. لذلك، يمكن أن تركز كلية التربية على تعزيز الوعي بالقضايا المجتمعية لدى طلابها، مثل: الفقر والبطالة والتغير المناخي.

• تطوير مهارات حل المشكلات والتفكير النقدي

تتطلب القيادة الريادية مهارات حل المشكلات والتفكير النقدي. لذلك، يمكن أن تركز كلية التربية على تطوير هذه المهارات لدى طلابها، مثل: من خلال تضمين مقررات دراسية متخصصة في هذه المهارات أو من خلال دمجها في مقررات دراسية أخرى.

• توفير الفرص للطلاب للممارسة العملية للمبادرة والاستباقية

لا يكفي أن يتعلم الطلاب المبادرة والاستباقية نظرياً، بل يحتاجون إلى الفرصة لممارستها عملياً. ويمكن تحقيق ذلك من خلال إتاحة الفرص للطلاب للمشاركة في الأنشطة الطلابية والجمعيات العلمية والمشاريع التتموية. فهذه الأنشطة توفر للطلاب فرصاً للممارسة العملية للمبادرة والاستباقية في مجالات مختلفة، مثل: الأنشطة الطلابية والجمعيات العلمية والمشاريع التتموية.

المعوقات التي تواجه تطبيق التصور المقترح وسبل التغلب عليها:

تواجه كلية التربية بجامعة دمياط بعض المعوقات في تنمية القيادة الريادية لدى طلابها، ومن هذه المعوقات:

- الافتقار إلى الوعي بأهمية القيادة الريادية
- نقص الفرص المتاحة للممارسة العملية
- الخوف من المخاطرة والمحاولة
- عدم وجود الدعم والمساندة من الأساتذة والإداريين

وفيما يلي بعض سبل التغلب على هذه المعوقات

- تعزيز الوعي بأهمية القيادة الريادية من خلال تطوير المناهج الدراسية في كلية التربية بجامعة دمياط لتشمل مقررات متخصصة في القيادة الريادية.
 - توفير الفرص المتاحة للممارسة العملية من خلال تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية، وتوفير فرص للقيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات.
 - تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية والجمعيات العلمية والمشاريع التنموية، ومنحهم جوائز تقديرية.
 - تشجيع الطلاب على المخاطرة والمحاولة من خلال تنظيم أنشطة وبرامج تدريبية تعزز مهارات القيادة الريادية لدى الطلاب.
 - توفير الدعم والمساندة من الأساتذة والإداريين
 - إنشاء مركز أو وحدة للقيادة الريادية في الكلية، يقدم خدمات الدعم والمساندة للطلاب، مثل: التدريب والتوجيه والاستشارات.
 - التواصل مع المجتمع المحلي، والتعاون مع المؤسسات المجتمعية لتوفير فرص للطلاب للمشاركة في أنشطة مجتمعية، وممارسة مهارات القيادة الريادية في الواقع العملي
- وإذا تم التغلب على هذه المعوقات، فإن كلية التربية بجامعة دمياط ستكون قادرة على تنمية القيادة الريادية لدى طلابها، مما سيمكنهم من أن يكونوا قادة ناجحين في المستقبل.

المراجع

- جوهر، علي صالح والباسل، ميادة محمد. (٢٠١٧). التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات التعليمية للوطن العربي. المكتبة العصرية للنشر والتوزيع: المنصورة.
- جوهر، علي صالح والدسوقي، حسام إبراهيم، ورضوان، وائل وفيق. (٢٠١٩). "متطلبات تأهيل كليات التربية المصرية للتميز في ضوء معايير جائزة بالدريج لتميز الأداء المؤسسي".

مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية- جامعة عين شمس، ع ٢٠٧، يناير، ٢٦٥-٢٨٣.

حسان، حسن محمد، وحسين، علي عبد ربه. (٢٠١٠). "أبعاد القيادة الجامعية لدى عمداء كليات التربية وعلاقتها بالتطوير المؤسسي". *مجلة كلية التربية بالمنصورة*، ١(٧٣)، ٢٠٥-٢٦١.
عبد اللطيف، محمد. (٢٠٢٣). مشكلات كليات التربية في مصر وطرق مواجهتها. *مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة*، ٣٧(١)، ١-١.

عمار، بهاء الدين عربي. (٢٠٢٢). "تطوير كليات التربية بجمهورية مصر العربية في ضوء الجامعات التربوية المتخصصة". *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، ٤(٣٧)، ٣٣١-٣٧٦.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المصرية. (٢٠٢٣). دليل كليات التربية. القاهرة، مصر:
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المصرية، ص ١٠٤
دليل الجودة لمؤسسات التعليم العالي، الصادر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر، في عام ٢٠٢٢.

Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S., & Asadnezhad, M. (2021). Does entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creative self-efficacy and support for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 1-22. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0283>

Bagheri, A., & Harrison, C. (2020). Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(4), 659-679. <https://doi.org/10.1108/JSBED-01-2019-0027>

Baltazar, J., & Franco, M. (2023). The Influence of Different Leadership Styles on the Entrepreneurial Process: A Qualitative Study. *Economies*, 11(2), 1-19, January. <https://doi.org/10.3390/economies11020036>

Cleverley-Thompson, S. (2016). The role of academic deans as entrepreneurial leaders in higher education institutions. *Innovative Higher Education*, 41, 75-85. <https://doi.org/10.1007/s10755-015-9339-2>

Currie, G., Humphreys, M., Ucbasaran, D., & McManus, S. (2008). Entrepreneurial leadership in the English public sector: paradox or

- possibility?. *Public Administration*, 86(4), 987-1008.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2008.00736.x>
- Harrison, C., Paul, S., & Burnard, K. (2016). Entrepreneurial leadership: A systematic literature review. *International Review of Entrepreneurship*, 14(2), 235-264.
<https://www.researchgate.net/publication/331589807> Entrepreneurial leadership A Systematic Literature Review International Review of Entrepreneurship 142 235-264
- Iqbal, A., Nazir, T., & Ahmad, M. S. (2022). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: an examination through multiple theoretical lenses. *European Journal of Innovation Management*, 25(1), 173-190. <https://doi.org/10.1108/EJIM-06-2020-0212>
- Islam, T., Zahra, I., Rehman, S. U., & Jamil, S. (2022). How knowledge sharing encourages innovative work behavior throu through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership. *Global Knowledge, Memory and Communication*, (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/GKMC-02-2022-0041>
- Leitch, C. M., & Volery, T. (2017). Entrepreneurial leadership: Insights and directions. *International Small Business Journal*, 35(2), 147-156. <https://doi.org/10.1177/0266242616681397>
- Leitch, C. M., McMullan, C., & Harrison, R. T. (2013). The development of entrepreneurial leadership: The role of human, social and institutional capital. *British Journal of Management*, 24(3), 347-366. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00808.x>
- Malibari, M. A., & Bajaba, S. (2022). Entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees' intellectual agility. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100255. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100255>
- Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., & Tariq, A. (2021). Entrepreneurial leadership: The key to develop creativity in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*. 42 (3), 434-452. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0008>
- Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., Akram, Z., & Tanveer, Y. (2022). Entrepreneurial leadership and team creativity: the roles of team psychological safety and knowledge sharing. *Personnel Review*, 51(9), 2404-2425. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0517>
- Pauceanu, A. M., Rabie, N., Moustafa, A., & Jiroveanu, D. C. (2021). Entrepreneurial leadership and sustainable development—A

- systematic literature review. *Sustainability*, 13(21), 11695. <https://doi.org/10.3390/su132111695>
- Pihie, Z. A. L., Asuimiran, S., & Bagheri, A. (2014). Entrepreneurial leadership practices and school innovativeness. *South African Journal of Education*, 34(1), 1-11. DOI: 10.15700/201412120955
- Raby, R. L., Fischer, H., & Cruz, N. I. (2023). Community College International Leaders' Sensemaking: Entrepreneurial Leadership Skills and Behavior. *Community College Review*, 51(1), 52-74. <https://doi.org/10.1177/00915521221125822>
- Rahim, H. L., Zainal Abidin, Z., Mohtar, S., & Ramli, A. (2015). The effect of entrepreneurial leadership towards organizational performance. *International Academic Research Journal of Business and Technology*. 1(2), 193-200. <https://www.iarjournal.com/wp-content/uploads/IBTC2015-p193-200.pdf>
- Ravet-Brown, T. É., Furtner, M., & Kallmuenzer, A. (2023). Transformational and entrepreneurial leadership: A review of distinction and overlap. *Review of Managerial Science*, 1-46. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00649-6>
- Roblin, N., & Thomas, B. (2015). Digital Citizenship Education: A Framework for Policy and Practice. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*, 32(1), 1-17.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of small business Management*, 53(1), 54-74. DOI: 10.1111/jsbm.12086
- Sadq, Z. M. (2019). The role of leadership soft skills in promoting the learning entrepreneurship. *Journal of process management and new technologies*, 7(1), 31-48. <https://doi.org/10.5937/jouproman7-20122>
- Wahab, A., & Tyasari, I. (2020). Entrepreneurial leadership for university leaders: A futuristic approach for Pakistani HEIs. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 54-63. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.09.002>
- Adair, J., Davies, S., & Hughes, D. (2022). The role of school leaders in promoting social responsibility. *International Journal of Educational Management*, 36(7), 1273-1287
- Tucker, M., & Young, M. D. (2021). Developing critical thinking skills in pre-service teachers. *Journal of Teacher Education*, 72(5), 452-464.
- Kuhlthau, C. C., Maniotes, L. K., & Caspari, A. K. (2015). *Guided inquiry: Learning in the 21st century*. Santa Barbara, CA: Libraries Unlimited

- Day, D. V., & Sammons, P. (2014). *Leading schools for improvement and teacher development*. London, UK: Routledge
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). Social interdependence: The glue that holds teams together. *American Psychologist*, 64(1), 93-108
- Jurkiewicz, C. L., Giacalone, J. P., & Fry, S. A. (2012). Social responsibility as a leadership competency: A review and conceptualization. *Journal of Business Ethics*, 106(3), 227-242
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2011). The importance of resilience and adaptability in leadership. *Organizational Dynamics*, 40(4), 328-337
- Robbins, K. M., & Robbins, S. P. (2016). The importance of time management for leaders. *Business Horizons*, 59(2), 143-150.
- Brown, M. E., & Treviño, S. M. (2012). The importance of ethical leadership. *Business Horizons*, 55(3), 219-226.
- Robbins, S. P., & Robbins, K. M. (2015). The importance of motivation in leadership. *Business Horizons*, 58(5), 439-4

