تصور مقترح لتعزيز التعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد

* د/ صفاء طلب محمد أحمد.*

تم إرسال البحث ١٥/ ٥/ ٢٠٢٤ تم الموافقة على النشر ٣٠ /٦/ ٢٠٢٤

ملخص البحث :

يهدف البحث إلى تقديم تصـــور مقترح لتعزيز التعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد، وقد استخدم البحث المنهج الوصفي، وتم إعداد اســتبانة وجهت إلى عينة من طالبات الفرقة الرابعة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا عددهم (٦٤٢) طالبةً، وتوصــل البحث إلى مجموعة من النتائج:

-واقع مجالات التعليم الريادي من خلال (المقررات الدراســية وطرق التدريس، ودعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والأنشطة الطلابية، ودعم الكلية للتعليم الريادي) تحققت بدرجة منخفضــة حيث بلغت النسـبة المئوية لبُعد" المقررات الـدراســـية وطرق التـدريس الـداعمـة للتعليم الريـادي" (٦٤,٣٩%)، ولبُعد "دعم أعضـاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتعليم الريادي" (٥٩,٩٢%)، ولبُعـد "الأنشـــطـة الطلابيـة الـداعمـة للتعليم الريـادي" (٥٥,٣٠%)، ولبُعد البيئـة الـداعمـة للتعليم الريـادي "دعم الكليـة للتعليم الريادي" (٤٢,٧٢%)، بينما بلغت النســبة المئوية لبُعد "الدعم الجامعي للتعليم الريادي بالكلية" (٩٠,٥٨%) مما يدل على تحققه بدرجةٍ كبيرةٍ.

* مدرس الإدارة التربوية لرياض الأطفال- قسم العلوم التربوية- كلية التربية للطفولة المبكرة-جامعة المنيا.

-وبلغت النسبة المئوية للمحور الثاني " الميزة التنافسية المستدامة لمجالات التعليم الريادي في ضـــوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد" (٩١,٣٩%)، كما توجد فروق دالة إحصائيًا بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه الموافقة بدرجةٍ كبيرةٍ.

-وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) دالة إحصـائيًا بين توافر مجالات التعليم الريادي وتحقيق الميزة التنافســية المســتدامة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا.

- وانتهى البحث بتقديم تصـور مقترح لتعزيز التعليم الريادي كميزة تنافسـية مستدامة بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد.

الكلمات المفتاحية :

التعليم الريادي، الميزة التنافســية المســتدامة، متطلبات الجامعة الريادية، معايير الاعتماد.

A Suggested Proposal for Enhancing Entrepreneurial Education as a Sustainable Competitive Advantage in the College of Education for Early Childhood in Light of the Requirements of the Entrepreneurial University and Accreditation Standards

Dr. Safaa Talab Muhammad Ahmed. *

Abstract:

The research aims to present a suggested proposal for the enhancement of entrepreneurial education as a sustainable competitive advantage in Colleges of Education for Early Childhood in light of the requirements

*** Lecturer of educational administration for kindergartens - Department of Educational Sciences - Faculty of Early Childhood Education - Minya University.**

of the entrepreneurial university and accreditation standards, The study utilized a descriptive methodology, and a questionnaire was prepared and directed to a sample of fourth-year students at the College of Education for Early Childhood, Minia University, totaling (642) students. The research revealed a set of results:

- The current status of entrepreneurial education fields through (curricula and teaching methods, support for faculty members and their assistants, student activities, and college support for entrepreneurial education) achieved a low degree, where the percentage for the dimension of "curricula and teaching methods supporting entrepreneurial education" reached (64.39%), and for the dimension of "support for faculty members and their assistants for entrepreneurial education" (59.92%), for the dimension of "student activities supporting entrepreneurial education" (55.30%), and for the dimension of the supportive environment for entrepreneurial education "college support for entrepreneurial education" (42.72%). Meanwhile, the percentage for the dimension of "university support for entrepreneurial education at the college" reached (90.58%), indicating its achievement to a large extent.
- The percentage for the second axis "Sustainable Competitive Advantage of Entrepreneurial Education Fields in Light of the Requirements of the Entrepreneurial University and Accreditation Standards" reached (91.39%). Additionally, statistically significant differences

were found between the opinions of the research sample in all statements and the direction of agreement to a large extent.

- There is a statistically significant positive correlation relationship between the availability of entrepreneurial education fields and achieving sustainable competitive advantage at the College of Education for Early Childhood, Minia University.
- The research concluded by presenting a suggested proposal for the enhancement of entrepreneurial education as a sustainable competitive advantage in the Colleges of Education for Early Childhood, in light of the requirements of the entrepreneurial university and accreditation standards.

Keywords :

Entrepreneurial Education, Sustainable Competitive Advantage, Requirements of the Entrepreneurial University, Accreditation Standards.

مقدمة:

شـهدت مؤسـسـات القرن الحادي والعشـرين بما فيها الجامعات تطورات وتحديات مســـتجدة وجوهرية، وتحولاً جذرياً في أدوارها التعليمية والبحثية نتيجة للتقدم التكنولوجي في ظل التحول الرقمي والثورة الصـــناعية الرابعة، ومتطلبات القرن الحادي والعشرين، وتأثيرات العولمة، والتحول من الاقتصاد التقليدي إلى اقتصـاد المعرفة، والمنافسـة المحلية والعالمية وضـغوط سـوق العمل، والحصـــول على ترتيبٍ متقدمٍ في قوائم أفضـــل الجامعات، والتوجه نحو التدويل، والإيمان بقيمة المعرفة والعمل، والتوجه إلى الأعمال الحرة

كآلية للخروج من أزمة البطالة والتخفيف من قيود الوظيفة، كان لذلك انعكاساته الواضحة على الجامعات، فكل هذه التحديات أحدثت تغيراً جوهرياً في مفهوم وأدوار الجامعة، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى البحث عن صيغ ونماذج جديدة للجامعات تستجيب لهذه التغيرات.

وتأتي الجامعة الريادية كأحد أهم تلك النماذج التجديدية، التي تدعم الابتكار وريادة الأعمال، فعرفها **السيد (٢٠٢٢، ٢٨-٢٩)**[١] بأنها الجامعة التي تتبنى مفهوم الريادة وتسعى لتحقيقه من خلال تزويد طلابها بالسمات والمهارات الريادية التي تربطهم بسوق العمل، وأكد **الرويلي (٢٠٢١، ٧٨)** إلى أن الجامعات التي تتبنى هذا المفهوم قادرة على دعم الابتكار والاقتصاد، ومواكبة المستجدات وتحقيق التميز الأكاديمي، وتطوير المهارات والمعارف الريادية لدى خريجيها.

ولكي تتحول المؤسسات الجامعية لنموذج الجامعة الريادية يتطلب توافر حزمة من المتطلبات أوضحها **محمد (٢٠٢٠، ٥٦١-٥٦٤)** ومنها التوجه الريادي نحو الابداع والاستحواذ على الفرص، وإنشاء هيكل حوكمة يدعم السلوك الاستباقي الابتكاري، والتمويل لتوفير المستلزمات المادية والبشرية، والبنية التكنولوجية التي تعزز التبادل التقني، والتعليم الريادي كوسيلة لتحويل الأفكار إلى مشروعات ريادية، والتسويق الريادي والتحالفات الاستراتيجية.

لذا أصبح لزاماً على الجامعات تطوير خدماتها وبرامجها التعليمية، فبحثت عن الأدوات والآليات التي تمكنها من مواكبة التطور، فكان التعليم الريادي الآلية التي اعتمدت عليها كمحرك في تحقيق السبق التنافسي، ومن ضمن متطلباتها للسعي نحو الريادية والابتكار.

---

[١] - **يسير البحث وفقًا لتوثيق ال APA الإصدار السابع.**

فأشار **محمود (٢٠٢٠، ١١٢)** إلى التعليم الريادي بأنه يسهم في تغيير اتجاهات الطلاب وطريقة تفكيرهم، وبث روح المخاطرة لديهم، وتوجيههم نحو العمل الحر، وتحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع ريادية ذات مردود اقتصادي، وإكسابهم المعارف والمهارات في مجال التسويق والتمويل، وأضاف **النجار (٢٠٢٠، ٥١٤ – ٥١٥)** بأن التعليم الريادي أحد التوجهات التي تتبعها الدول المتقدمة والنامية؛ لإسهامه في تحقيق التنمية، والتوظيف الذاتي، والاعتماد على الإبداع والابتكار، كما أشارت نتائج **دراسة إبراهيم (٢٠٢٠)** بأن هناك علاقة ارتباطية بين التعليم الريادي والتنمية المستدامة وسوق العمل، وأكدت نتائج دراسة **محمود (٢٠٢٠)** بأنه أحد المداخل التي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة؛ لأنه يكوِّن قاعدةً عريضةً من الرياديين المبدعين، كما أشار نتائج دراسة **عياد (٢٠٢٢)** بأن هناك ربط بين التعلم مدى الحياة والتعليم لريادة الأعمال بوصف التعلم استثمارًا في رأس المال البشري وتنمية الموارد البشرية.

لذا لابد من تعزيز التعليم الريادي داخل مؤسسات التعليم الجامعي بشكلٍ عامٍ، وبكليات التربية للطفولة المبكرة بوجهٍ خاصٍ؛ لسد الفجوة بين التعليم وسوق العمل، وتكوين جدارات ريادية من الطالبات المبتكرات، وإيجاد جسر يربط بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الأعمال في المجتمع.

وفي ظل اهتمام كلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة المنيا– بتطبيق معايير الجودة والاعتماد، وسعيها لتحقيق الاستدامة والتنافسية والسمعة الأكاديمية، أصبحت مدعوةً إلى فرض نفسها في السوق، والحفاظ على مكانتها، من خلال البحث عن طرق ومزايا تنافسية تضمن لها البقاء، فقد أوضحت **محمود (٢٠٢٠، ١٤٤ – ١٤٥)** بعض العناصر التي لها دوراً مهماً في الحفاظ على التنافسية والاستدامة، ومنها النظر إلى التعليم الريادي

بأنه وسيلة لممارسة الإبداع، وألية لسد الفجوة بين العلم والسوق، وتنمية القدرات الريادية، والاهتمام بالتعليم الريادي من أجل رعاية العناصر البشرية المميزة من الطالبات الذين يمثلون نواةً لرواد أعمال المستقبل، وهذا بدوره يحقق التنافسية.

مشكلة البحث:

تنبعث مشكلة البحث الحالي من عدة روافد أهمها:

- **اهتمام الدولة المصرية بالتعليم الريادي وبريادة الأعمال؛ فأكدت عليه في استراتيجية التنمية المستدامة – مصر ٢٠٣٠، والتي بها الكثير من الملامح التي اهتمت بالتعليم الريادي وريادة الأعمال؛ ففي محور الاقتصاد** يشير في مجمله إلى تواجد اقتصاد سوق يتميز بالتنافسية والتنوع، قادر على التكيف مع المتغيرات العالمية، وتوفير فرص عمل لائقة ومنتجة (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦، ١٧)، **وأشار محور التعليم وأهدافه الاستراتيجية** إلى ضرورة التميز العالمي في صناعة المناهج والوسائل التعليمية، ومن مؤشرات تحقيق هذا الهدف شراكات مع منظمات عالمية لتطوير مناهج تنمى جيل من المواطنين العالميين، ووجود إطار عام لمنهج ريادة الأعمال (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦، ٣٨)، **وأشار محور الابتكار والمعرفة والبحث العلمي** في مجمله إلى مجتمع معرفي مبتكر، منتجًا للعلوم والتكنولوجيا والمعارف الداعمة لقوة الدولة ولنموها وريادتها، ومن أهدافه الاستراتيجية رفع مستوى مصر دولياً في مجال الابتكار، وزيادة عدد براءات الاختراع المحلية المسجلة محلياً ودولياً، ومؤسسات بحث علمي ذات أهداف محددة وواضحة وثابتة، وبناء مخرج تعليمي قادر على التفكير النقدي والإبداع والابتكار وريادة الأعمال في

التعليم العام والفني والجامعي(وزارة التخطيط والمتابعة والإصـــلاح الإداري، ٢٠١٦، ٤٢ – ٤٧).

- **يتوافق موضـــوع البحث مع الهدف الثامن للتنمية المســـتدامة للأمم المتحدة ٢٠٣٠** الذي يهدف إلى تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام، وتحقيق العمالـة الكاملـة من خلال توفير فرص عمل لائقـة للأفراد، ويعد التعليم لريادة الأعمال أحد المحركات الرئيسة للنمو الاقتصادي.
- **أجمعت معظم الندوات والمؤتمرات والمنتديات المحلية والدولية على عدد من التوصـيات التي تبرز أهمية التعليم الريادي داخل مؤسـسـات التعليم الجامعي كمؤتمر "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشـــرق الأوســـط"** الذي عُقِدَ ٢٠١٤ في مدينة الرياض، وأوصـــى بأن معظم الجامعات مطالبة بالتركيز على البعد الريادي، وتنمية المهارات الريادية، ودعم البيئة الريادية؛ لإكسـاب الجامعات الصـيغة التنافسـية، **ومنتدى اليونسـكو "إعداد الشـباب العربي لســـوق العمل"** الذي عُقِدَ ٢٠١٥، والذي أكد على ضـــرورة إجراء مشاريع الأعمال الخاصة بمهنة التعليم حتى يصبح المتعلمين مشاركين في سوق العمل، و **"فعاليات منتدى مستقبل وطن"** عام ٢٠١٨ والذي عُقِدَ بشرم الشـيخ، وأكد أن الجامعات المصـرية لا بد أن تدعم المبادرات الإبداعية من خلال المناهج التعليمية وتوفير الدعم المناسب؛ لخوض المشاريع الإبداعية، وإصـــدار التشـــريعات التي تلزم لتحقيق هذا الأمر، **ومؤتمر "إعداد المعلم الضرورات والمقتضيات"** الذي عُقِدَ في إسطنبول ٢٠١٩، وأوصـى بضـرورة البحث عن آليات تفعيل التعليم الريادي داخل الجامعات؛ لتوفير فرص النمو المهني لأعضـاء هيئة التدريس والطلاب، و**توصـيات الحلقة النقاشـية التي عقـدتهـا وزارة التعليم العـالي بـالاشـــتراك مع الجمعيـة المصـــريـة للأعمال(٢٠١٩) بعنوان "الاتجاهات العالمية لتطوير التعليم العالي"** والذي

أكدت على تحسين تنافسية التعليم، وربط الخريج بسوق العمل، وضرورة تعليم الطلاب مهارات ريادة الأعمال من خلال المنصات، والبحث عن حاضنات تعليمية، **وفعاليات المؤتمر الأول لريادة الأعمال والابتكار والتوظيف للجامعات التكنولوجية عام٢٠٢٢** والتي تضمن ابتكارات الطلاب، وشركات لتوظيف هؤلاء الطلاب، وبرامج بالجامعة تتناسب مع مهارات ووظائف المستقبل وحاجة سوق العمل، كما أكد الاجتماع الدوري للمجلس الأعلى للجامعات المُنعَقِد في أبريل ٢٠٢٤ بجامعة عين شمس على ضرورة تحويل المؤسسات التعليمية إلى مؤسسات ابتكارية تسهم في جذب الكوادر المتميزة وذلك تنفيذًا للمبادرة الرئاسية تحالف وتنمية.

- **جاءت صيغة الجامعة الريادية ومتطلباتها استجابة للأدوار المتجددة للتعليم الجامعي التي فرضتها المتغيرات العالمية والإقليمية والمحلية**، مما فرض على الجامعات البحث عن التميز، وتحسين كفاءة نظامها التعليمي؛ لذا أصبح ربط التعليم بالعمل ضرورةً حتميةً والاهتمام بالتعليم الريادي، والتحويل من التركيز على مبدأ التوظيف إلى ثقافة العمل الحر.
- **اتخاذ حكومات معظم دول العالم الكثير من السياسات والإجراءات التي توجه مختلف مؤسساتها وخاصة الجامعات** نحو تبني الثقافة الريادية، وتأسيس منظومة التعليم الريادي، بحيث يكون هناك في النهاية مخرجات ريادية من رواد أعمال، ومشروعات ريادية وشركات ناشئة وأعمال تجارية وصناعية تخدم المجتمع.
- **المشكلات التي يعانى منها غالبية خريجي الجامعات المصرية في الآونة الأخيرة** فقد أكدت نتائج دراسة **عبد العال (٢٠١٨)** على عدم وجود توافق بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، وتجاوز العدد الزائد من الخريجين الاحتياجات الفعلية للسوق، **وحددتها إسماعيل**

(٢٠٢٠، ٩٩) في عجزها عن صنع فرص عمل جديدة، وضعف أدائها في تشـــغيل الخريجين، وزيادة العمالة في القطاع الحكومي، وارتفاع معدلات البطالة، كما حددتها **محمود** (٢٠٢٠، ١٣٠) في تقليدية برامجها التعليمية، وتجاوبها البطيء مع احتياجات المجتمع، وغياب التنافســـية بين الخريجين في الأسواق المحلية والعالمية، وغياب المناخ التنظيمي بالمؤسسات التعليمية الداعم لعمليات الإبداع والابتكار، وأشـــار **رجب** (٢٠٢٢، ١٠٦) إلى أن الجامعات المصرية عجزت عن إمداد المجتمع بخريجين ذوي عقليات ريادية تتماشى مع احتياجات سوق العمل، مما يعرقل التنمية المستدامة للمجتمع، وأشـــارت **نصـــر** (٢٠٢٢، ٣) إلى غياب دور المجتمع المدني والقطاع الخاص في العملية التعليمية، وضعف الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل (الصناعة)، ونقص مهارات الخريجين بالنسبة لمتطلبات سوق العمل.

- **سعي مؤسسات التعليم الجامعي نحو الجودة والاعتماد فقد برزت عدة نماذج وأطر نظرية وأدلة إرشـــادية كدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥)** المنوط باعتماد مؤسسات التعليم العالي، وقد تضمن مؤشرات وممارسات تؤكد ضرورة التوجه وتعزيز الريادية والتعليم لريادة الأعمال داخل كليات الجامعة، وأن معايير اعتمادها تضمنت ربط الخريجين والأنشطة البحثية بسوق.
- **تلبية لتوجيه الجامعات نحو الريادة والابتكار كأحد الصـــيغ العالمية التجديدية،** فقد اقامت جامعة المنيا مركز للابتكار وريادة الأعمال يســـعى نحو الريادة والتميز في دعم وتطوير المشـــاريع الابتكارية والريادية لطلاب الجامعة، ونشـــر ثقافة الإبداع وريادة الأعمال وتبني الأفكار والمشـــاريع الريادية، وتفعيل دور حاضـــنات الأعمال لكليات الجامعة لجعلها بيئة العمل

الأولى وانطلاقته لسوق العمل، وعقد الشراكات مع المؤسسات الداعمة لريادة الأعمال، كما تهتم جامعة المنيا بعمل معارض سنوية مجمعة لحاضنات الأعمال ومشاريع ريادة الأعمال لكليات الجامعة، **كالمعرض** الأخير المُقام بمركز الفنون والآداب، والمؤتمرات بالحرم الجامعي عام ٢٠٢٣م تحت شعار "بالإبداع والابتكار تحيا مصر" الذي ضم المبتكرين من طلاب وخريجين وباحثين وأعضاء هيئة تدريس وعاملين بالجامعة، وأكد فيه على أن الابتكار وريادة الأعمال والتعاون مع المجتمع هو أحد أهم أهداف الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠، و لخلق طالب وخريج مبتكر في كل المجالات.

- **وبالرجوع للخطة الاستراتيجية الأخيرة لكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا لعام ٢٠٢٢-٢٠٢٣ / ٢٠٢٦-٢٠٢٧** تمثلت نقاط الضعف والتهديدات للطلاب والخريجون في عدم التوازن بين أعداد خريجي الكلية ومتطلبات سوق العمل، وندرة وجود آلية ونظام للريادة العلمية.
- **وبمراجعة اللوائح الخاصة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا** – لم تجد الباحثة أي مقررات ذات صلة وثيقة بالريادة والتعليم الريادي.
- **وبالرجوع إلى أدبيات البحث التربوي واستعراض نتائج وتوصيات الكثير من الدراسات السابقة أتضح أن هناك ضرورة لتعزيز التعليم الريادي بمؤسسات التعليم العالي** كآلية ومدخل لتحقيق التنمية الاقتصادية للدولة، ومتطلب لتحقيق التنافسية والتوظيف الذاتي وتخفيض نسبة البطالة ومعايير الاعتماد **كدراسة السر (٢٠١٧)** التي أوصت بضرورة وضع مقترحات لتعزيز متطلبات التعليم الريادي لتطوير التعليم العالي والعملية التعليمية، وتفعيل دور الكليات في تبني الثقافة الريادية، **ودراسة علام (٢٠١٩)** التي استهدفت تحديد متطلبات التوجه نحو التعليم الريادي بوصفه أحد المتطلبات

الأساسية لتحديات القرن الحادي والعشرين، **ودراسة إبراهيم (٢٠٢٠)** التي أكدت نتائجها على أن هناك علاقة ارتباطية بين التعليم الريادي والتنمية المستدامة، **ودراسة جودي (٢٠٢٠)** التي أكدت نتائجها على أن التعليم الريادي يسهم بشكلٍ إيجابيٍ في تنمية مهارات رواد الأعمال للتأقلم مع التغيرات التكنولوجية التي تحدث في محيط مشاريعهم الريادية، **ودراسة عتمان (٢٠٢٠)** التي أوصت بضرورة وضع آليات ممنهجة لتطبيق التعليم الريادي وتضمين الريادة في العملية التعليمية والاهتمام بالبرامج الريادية، ودراسة **على (٢٠٢٠)** التي أوصت بضرورة وضع استراتيجية تربوية مقترحة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات كليات التربية للطفولة المبكرة بجمهورية مصر العربية، ودراسة **محمود (٢٠٢٠)** التي أكدت نتائجها على أن التعليم الريادي أحد المداخل التي تساعد على تكوين قاعدة عريضة من الرياديين والمبدعين، كما توصلت نتائج دراسة **محمد (٢٠٢٢)** نحو الاستفادة من تجارب ريادة الأعمال بالدول المتقدمة بوصفها مركزاً رائداً في التعليم الجامعي من خلال استخلاص الآليات والاستراتيجيات المتبعة في النهوض بالتعليم الريادي الجامعي، وتوصلت نتائج دراسة **نصر (٢٠٢٢)** إلى أن التعليم الريادي يساهم في تنمية الريادة المجتمعية، ونتائج دراسة **إبراهيم (٢٠٢٢)** التي أكدت على أهمية التعليم الريادي ومساهمته في إعداد الخريجين الرياديين وإكسابهم المهارات والمعارف الريادية، ودراسة **الحولي (٢٠٢٢)** التي أكدت نتائجها أن هناك علاقة ارتباطية بين التعليم الريادي وإعداد الطلاب لمجتمع المعرفة.

أسئلة البحث :

يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيس الآتي: "**كيف يمكن تعزيز التعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة بكليات التربية للطفولة**

المبكرة في ضـــوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد؟ "، ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما الإطار المفاهيمي للتعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة بمؤسسات التعليم الجامعي؟
٢- ما المتطلبات المســـتقبلية للجامعة الريادية ومعايير الاعتماد المعززة لمجالات التعليم الريادي؟
٣- مـا واقع مجـالات التعليم الريـادي بكليـات التربيـة للطفولـة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد؟
٤- ما واقع الميزة التنافســـية المســـتدامة لمجالات التعليم الريادي بكليات التربيـة للطفولـة المبكرة في ضـــوء متطلبـات الجـامعـة الريـاديـة ومعـايير الاعتماد؟
٥- ما العلاقة الارتباطية بين توافر مجالات التعليم الريادي وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بكليات التربية للطفولة المبكرة؟
٦- ما التصـــور المقترح لتعزيز مجالات التعليم الريادي كميزة تنافســـية مستدامة بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد؟

أهداف البحث:

١- اســتعراض الإطار المفاهيمي للتعليم الريادي كميزة تنافســية مســتدامة بمؤسسات التعليم الجامعي.
٢- تحديد أهم متطلبـات الجـامعـة الريـاديـة ومعـايير الاعتمـاد الـداعمـة لمجالات التعليم الريادي.
٣- تشـخيص واقع التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضـوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد. **(من وجهة نظر عينة البحث)**
٤- تشـــخيص واقع الميزة التنافســـية المســـتدامة لمجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضـــوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد. **(من وجهة نظر عينة البحث)**

٥- تحليل طبيعة العلاقة الارتباطية بين توافر مجالات التعليم الريادي وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بكليات التربية للطفولة المبكرة. **(من وجهة نظر عينة البحث)**

٦- تقديم تصور مقترح لتعزيز مجالات التعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد.

أهمية البحث:

أ- الأهمية النظرية:

١. تأتي أهمية البحث من أهمية موضوعه وعينته، حيث تناول التعليم الريادي بوصفه أداة لتشجيع الطالبات للتوجه نحو العمل الحر والتوظيف الذاتي، وربطهم بسوق العمل وقلة الاعتماد على الدولة في التوظيف الحكومي، ومنهج استراتيجي وآلية فعالة لتحقيق التنمية الاقتصادية للدولة ودعم مقومات اقتصاد المعرفة، ومعياراً رئيسياً في ترتيب المؤسسات والبرامج، وأحد أهم المؤشرات المعترف بها في قياس القدرات التنافسية للمؤسسة.

٢. يواكب البحث الحالي الاتجاهات العالمية في توفير فرص عمل لخريجي الكليات عن طريق التوجه للعمل الحر وريادة الأعمال، وتلبية جهود الدولة وقيادتها السياسية والتربوية نحو تطبيق رؤية مصر ٢٠٣٠ التي تسعى للريادة، من حيث استغلال الإمكانات والقدرات الإبداعية بالمؤسسات التعليمية.

٣. يعد البحث من أوائل البحوث -على حد علم الباحثة- التي تهتم بدراسة التعليم الريادي كمدخل تطويري بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء

الصـــيغ العالمية للجامعات؛ مما يجعل البحث إضـــافةً للمكتبة العربية في مجال الإدارة وأصول التربية.

٤. أصبحت الميزة التنافسية المستدامة مطلباً ضرورياً حتى تستطيع كليات التربية للطفولة المبكرة قادرة على البقاء والتنافسية والنمو.

٥. مواكبة البحث لتوجهات الخطط الاستراتيجية والبرامج الإصلاحية للتعليم الجامعي بصـــفة عامة وكليات التربية للطفولة المبكرة بشـــكل خاص، التي أكدت على ضرورة التجديد لتحقيق التميز والريادة العالمية.

ب- الأهمية التطبيقية:

١. قد تفيد نتائج البحث الحالي في تحســـين جودة التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة وخاصـــة في ظل متطلبات الجامعة الريادية ونظام الجودة والاعتماد.

٢. قد يفيد التصور المقترح القيادات ومتخذ القرارات وصانعي السياسات في تطوير أنظمة التعليم بكليات التربية للطفولة المبكرة؛ لإعداد طالبات مؤهلات لسوق العمل والمحافظة على التنافسية في ظل الاقتصاد المعرفي ومتطلبات الريادية.

٣. لفت نظر الباحثين نحو الصـــيغ العالمية للجامعات مثل: "الجامعات الريادية" والتعريف بمتطلباتها بوصفها خياراً استراتيجياً لابد منه.

حدود البحث:

(أ) الحدود الموضـوعية: اقتصـر البحث على تقديم تصـور مقترح لتعزيز التعليم الريادي من خلال (المقررات الدراسية وطرائق التدريس، ودعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والأنشـــطة الطلابية، والبيئة الداعمة للتعليم الريادي) كميزة تنافسية مستدامة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد.

(ب) الحدود البشـــرية: تم تطبيق أدوات البحث على عينةٍ عشـــوائيةٍ من طالبات الفرقة الرابعة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا.

(جـــ) الحدود المكانية: اقتصر البحث الميداني على طالبات الفرقة الرابعة بالبرنامج العام بنظام الســـاعات المعتمدة بكلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة المنيا؛ ويرجع ذلك إلى أن هذه الطالبات اجتازت أكبر عدد من الساعات والمقررات الدراسية على مدار الأربع سنوات من الدراسة، كما أنها المؤهلة في التعامل مع ســـوق العمل كخريج، وتســـعى الكلية حالياً للتقدم للاعتماد للمرة الثانية وسعيها الدائم لتحقيق التنافسية والاستدامة، مما أدى إلى الحاجة إلى التعليم الريادي وتوفير متطلباته بالكلية كمعيار رئيســـي في ترتيب المؤسسات والبرامج وأحد مؤشرات معايير الجودة والاعتماد.

(د) الحدود الزمانية: تم تطبيق أداة البحث في الفصـــل الدراســـي الأول من العام الجامعي ٢٠٢٣/ ٢٠٢٤.

منهج البحث:

اتبع البحث الحالي المنهج الوصـــفي؛ لمناســـبته لطبيعة الموضـــوع وأهدافه، فهو منهج يصف الظاهرة في الواقع وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً ونوعياً، إضافة إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع وتطويره.

أدوات البحث:

- اســـتبانة واقع مجالات التعليم الريادي كميزة تنافســـية مســـتدامة بكليات التربيـة للطفولـة المبكرة في ضـــوء متطلبـات الجـامعـة الريـاديـة ومعـايير الاعتماد. (إعداد الباحثة)

مصطلحات البحث:

١- التعليم الريادي: (Entrepreneurial Education)

تعرف عتمان (٢٠٢٠) التعليم الريادي بأنه "عملية منهجية منظمة يتم من خلالها تطوير القيم والصفات الريادية لدى الطلاب، وخلق عقلية ريادية مبتكرة قادرة على تحقيق نجاحات من خلال اكتساب مهارات العمل الحر، وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار، والاستفادة من الفرص، وخلق فرص عمل تسهم في رقي مجتمعاتهم" (ص. ٣٥٤).

ويعرف البحث الحالي التعليم الريادي إجرائياً بأنه نمط وأسلوب وبرنامج تعليمي يتم من خلاله توجيه الطالبات نحو اكتساب مهارات العمل الحر، وخلق عقلية ابتكارية ريادية قادرة على تحويل الأفكار الجديدة لمشاريع ذات مردود اقتصادي، وربط المعلومات التعليمية بالمهارات العملية التي يتطلبها سوق العمل، وإكسابهم المعارف والمهارات الريادية وذلك من خلال مجموعة الأنشطة والممارسات التي تقوم بها كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا من أجل تعزيز هذا النوع من التعليم من خلال "المناهج الدراسية وطرق التدريس، والأنشطة الطلابية، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم، والبيئة الداعمة"؛ لتحويل الطالبات لرائدات أعمال مبادرات ومنتجات.

٢- الميزة التنافسية المستدامة: (Sustainable Competitive Advantage)

يعرف مرسي (٢٠٢١، ٢٨٨) الميزة التنافسية المستدامة بأنها "قدرة المؤسسة على تحقيق سمات جوهرية غير موجودة في المؤسسات التعليمية المناظرة، ويكون لهذه السمات مردودًا إيجابيًا على مخرجاتها وسمعتها، مما يزيد إقبال المستفيدين على الالتحاق بها، وبالتالي تصبح هذه المؤسسة قادرةً على الاحتفاظ بهذه السمات الجوهرية واستدامتها في المستقبل.

ويعرف البحث الحالي الميزة التنافسية المستدامة بأنها قدرة كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا على البحث عن سمات جوهرية وتطبيق استراتيجيات وطرق جديدة أكثر كفاءة وفاعلية تجعلها في مركز أفضل، وقدرتها على تقديم خدمات تعليمية وبحثية عالية الجودة تنعكس على مستوى خريجيها وأعضاء هيئة التدريس فيها، مما يكسبها قدرات تنافسية في سوق العمل وزيادة إقبال الطالبات عليها.

٣- متطلبات الجامعة الريادية: (Requirements of the Entrepreneurial University)

يعرف السيد (٢٠٢٢) الجامعة الريادية بأنها "الجامعة التي تتبنى مفهوم الريادة وتعمل على تأهيل طلابها وإكسابهم المعارف والمهارات الريادية التي تربطهم بسوق العمل، وتسويق البحوث العلمية، وبناء الشركات بما ينعكس على التنمية الاقتصادية" (ص.٢٨-٢٩).

ويعرف البحث الحالي الجامعة الريادية إجرائياً بأنها صيغة ونموذج وتوجه عالمي للجامعات، تتضمن مجموعة من الاشتراطات والسياسات والإجراءات، التي في ضوئها يتم دعم مجالات التعليم الريادي داخل كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا، لرفع وضعها التنافسي والسمعة المنظمة، واستقطاب أفضل الكوادر من الطالبات لها، وتحقيق الريادة العلمية والأكاديمية بها.

٤- معايير الاعتماد: (Accreditation Standards)

يعرف البحث الحالي معايير الاعتماد إجرائيًا بأنه مجموعة من المؤشرات التي يمكن وصفها كأطر مرجعية، يمكن من خلالها تحديد الإجراءات والممارسات اللازمة لتحقيق التعليم الريادي داخل كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يعرض البحث الحالي محاور الإطار النظري ومرتبط به الدراسات السابقة ذات الصلة كما هو موضح على النحو الآتي:

المحور الأول: التعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة بمؤسسات التعليم الجامعي:

يتناول هذا المحور تحليلاً تفصيلياً للتعليم الريادي من حيث "نشأته وماهيته، ومبرراته، وأهدافه، وأهميته، ومبادئه، ومتطلباته، ومجالات دعمه، والتحديات التي تواجهه ودوره في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمؤسسات التعليم الجامعي؛ وذلك للإجابة عن السؤال الأول للبحث وهو " ما الإطار المفاهيمي للتعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة بمؤسسات التعليم الجامعي؟" ويتم توضيح ذلك كما يلي:

١- ماهية التعليم الريادي ونشأته:

باستعراض التطور التاريخي لمفهوم الريادية أوضح محمود (٢٠٢٠، ١٠٣ – ١٠٤) إن الأدبيات أكدت كلمة Entrepreneurship ظهرت لأول مرة في اللغة الفرنسية في القرن السادس عشر وتعني المخاطرة، ثم دخل هذا المفهوم إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر، وحدث ما يُسمى بالثورة الريادية حيث أصبحت الريادة محركًا لاقتصاديات الدول، وظهرت مشاريع ريادية صغيرة، ثم تحولت لمشاريع عملاقة، ومع أوائل القرن الحادي والعشرين بدأ التوجه نحو ريادة الأعمال فأصبحت الريادية وسيلة حتمية؛ لتغير مفاهيم المنافسة من المزايا النسبية إلى المزايا التنافسية وصولاً للمزايا التنافسية المستدامة.

أما في مجال التعليم فقد أشـــارت إبراهيم (٢٠٢٠، ٣٢٢) أن الولايات المتحدة الأمريكية أول دولة تبنت التعليم الريادي حيث قدمت جامعة Harvard أول مقرر في ريادة الأعمال ثم حذت حذوها بعض الجامعات الأمريكية الأخرى.

وأكدت إبراهيم (٢٠٢٢، ٩٤ – ٩٦) على أن اقتراح التعليم الريادي كمفهوم دولي للتعليم الجامعي كان في "المؤتمر الدولي حول التعليم للقرن الحادي والعشرين" الذي عُقد في بكين، والمؤتمر الأخير "جواز السفر الثالث للدراسة" الذي طرح جواز سفر ريادة الأعمال، ويتطلب جواز سفر ريادة الأعمال الاعتراف به على قِدَم المساواة مع جوازات سفر التعليم الأكاديمي والمهني، ثم انتشر بسرعة التعليم الريادي في مؤسسات التعليم الجامعي حول العالم كوسيلة لتجديد الاقتصاد، واكتساب مصداقية أكاديمية، وأصبح مجالاً بحثياً، وتمَّ الاعتراف به كمجال تخصص في التعليم الجامعي، قادر على تخريج خريجين ذوى مهارات فائقة في تنظيم المشـــاريع وخلق فرص عمل.

ويعدُّ التعليم الريادي من الموضـوعات الحديثة التي توليها الأدبيات في مجالي التعليم وريادة الأعمال أهمية بالغة، فهو من أهم الآليات والمداخل لإعادة هيكلة المؤسسات حتى تكون قادرة على المنافسة والبقاء، ومنهج استراتيجي يتوجب على المؤسسة تبنيه، **وعلى هذا يتم تعريفه على النحو التالي:**

تعرف المطيري (٢٠١٩) التعليم الريادي بأنه "أسلوباً من أساليب التعليم النظامي، يقوم على تعليم وإعلام وتدريب أي فرد يرغب بالمشـــاركة في التنمية الاقتصـــادية الاجتماعية، من خلال مشـــروع يعزز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال" (ص.٥).

وتعرفه النجار (٢٠٢٠) بأنه "قدرة الطالب على تحويل الأفكار إلى أفعالٍ، ويشمل الإبداع والابتكار وحساب المخاطر، وكذلك القدرة على تخطيط وإدارة المشروعات لتحقيق الأهداف ودعم الفرد والمجتمع" (ص. ٥٠٨)

كما تعرفه إسماعيل (٢٠٢٠) بأنه " نوع تعليمي ينتج عقلية ابتكارية لديها القدرة على تحويل الأفكار الجديدة، وتطويعها لخدمة المتعلم نفسه، من خلال ربط المعلومات التعليمية بالمهارات العملية المطلوبة بسوق العمل" (ص. ١١٢).

وأشارت إليه محمود (٢٠٢٠) بأنه "تدخل مخطط يستخدم تقنيات تعليم معينة تسهم في إحداث تغيير في اتجاهات الطلاب وطريقة تفكيرهم، وبث روح المخاطرة في نفوسهم، وتحفيزهم نحو العمل الحر، بما يمكنهم من اقتناص الفرصة الاقتصادية، وكذلك إكسابهم المعارف والمهارات في مجال التسويق والإدارة والتمويل، من أجل تشغيل مشاريعهم التجارية بصورة ناجحة"(ص. ١١٢).

وعرفه القطراوي (٢٠٢٢) بأنه "إيجاد فرص عمل من خلال تأسيس مشروع ريادي جديد، وتقديم نشاط اقتصادي مبتكر، يعود بالفائدة على السوق، والنهوض بالاقتصاد في كل القطاعات، وإدارة كافة الموارد البشرية والمادية، وبناء جيل ريادي قادرًا على اتخاذ القرارات" (ص. ١٥).

وأوضحه المخلفي (٢٠٢٢) بأنه "نوع من التعليم يكسب الطلاب الشعور بالكفاءة الذاتية، التي تؤهلهم لتحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشروعات اقتصادية قابلة للتنفيذ في مجتمع متغير ومتجدد" (ص. ١٢٤).

يتضح من التعريفات السابقة تعدد الرؤى الفكرية التي عرضت ماهية التعليم الريادي كما هو موضح على النحو التالي:

الرؤى الأولى: نوع تعليمي أو مبادرة تعليمية تُحدث تطوير في طبيعة المناهج التعليمية ويربطها بالمهارات العملية التي يتطلبها سوق العمل.
الرؤى الثانية: ينظر للتعليم الريادي من المنظور الاقتصادي والاجتماعي الذي يتم من خلال تحويل الأفكار الإبداعية؛ لمشاريع ذات مردود اقتصادي واجتماعي ناجح.
الرؤى الثالثة: توضح إيجابيات التعليم الريادي المتمثلة في شعور المتعلم بالكفاءة الذاتية، وتطوير قيمهم الريادية، والتحفيز نحو العمل الحر، وغرس روح المخاطرة، وإكسابهم مهارات التسويق، والإدارة، والتمويل، وإنتاج العقلية الابتكارية.
الرؤية الرابعة: يهتم التعليم الريادي بتغيير السلوكيات والأداءات من خلال تحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع يمكن تنفيذها.

ومن خلال التعريفات السابقة نجد أنها اتفقت على أن التعليم الريادي يسهم في تأهيل وإعداد وتدريب الطالبات بمؤسسات التعليم الجامعي؛ لإكسابهم القدرة على إدارة المشروعات وتخطيطها بصورةٍ ناجحةٍ، وإنتاج العقلية الابتكارية، بالإضافة لإكسابهم مهارات العمل الحر.

ويعرف البحث الحالي التعليم الريادي إجرائياً بأنه أسلوب وبرنامج تعليمي يتم من خلاله توجيه الطالبات نحو اكتساب مهارات العمل الحر، وخلق عقلية ابتكارية ريادية قادرة على تحويل الأفكار الجديدة لمشاريع ذات مردود اقتصادي واجتماعي، وربط المناهج بالمهارات العملية التي يتطلبها سوق العمل، وإكسابهم المعارف والمهارات الريادية وذلك من خلال مجموعة الأنشطة والممارسات التي تقوم بها كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا من أجل تعزيز هذا النوع من التعليم من خلال "المناهج الدراسية وطرق التدريس، والأنشطة الطلابية، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم، والبيئة الداعمة"؛ لتحويل الطالبات لرائدات أعمال مبادرات ومنتجات.

٢- مبررات إدخال التعليم الريادي ضمن منظومة مؤسسات التعليم الجامعي:

اتفق كلٌ من محمود (٢٠٢٠، ١١٦ – ١١٧) وعتمان (٢٠٢٠، ٣٦٥ – ٣٦٦) على أن هناك مبررات تفرض إدخال التعليم الريادي بمؤسسات التعليم الجامعي، وتنحصر هذه المبررات فيما يلي:

- يعدُّ التعليم الريادي أهم المداخل التي تسهم في الاستقرار الاقتصادي بوصفه وسيلة؛ لتحقيق الأمن الاقتصادي للمجتمع؛ لذا تم إدخال البرامج والمقررات التعليمية والتدريبية لريادة الأعمال على المناهج الدراسية للجامعات في الكثير من الدول.
- تأكيد التجارب الدولية على أن التعليم الريادي من التجارب الناجحة في التعليم العالي؛ لتبنيه فكرة المشروعات للخريجين، وتعزيز فكرة العمل الحر دون التوظيف الحكومي.
- قيام البلدان بإصلاح أنظمتها التعليمية من خلال دمج التعليم لريادة الأعمال في الاستراتيجيات والمبادرات التعليمية الوطنية بشكلٍ عامٍ، وحاجة مصر في الوقت الحالي للتعليم الريادي؛ لكونها تعاني من ارتفاع معدلات البطالة.
- يسهم التعليم الريادي في زيادة الأصول المعرفية، ويؤدي إلى التحول من تركيز الاقتصاد على عددٍ محدودٍ من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة، بما يحقق الاستقرار، وتحقيق التنوع في مجال العمل.

وأضاف الدجدج (٢٠٢٠، ٥٧٦ – ٥٧٨) أن هناك مجموعة من المبررات والتحديات اقتضت الأخذ بالتعليم الريادي ومنها:

تحدي العولمة: تعد العولمة من أكثر التحديات تهديداً للأنظمة التقليدية القائمة، وخاصةً المؤسسات التعليمية قليلة الموارد، والكوادر البشرية المدربة،

حيث تكون غير قادرةً على منافسة المؤسسات التعليمية ذات الثقافات متعدد الرؤى.

تحديات الثورة التكنولوجية والمعرفية: التعليم الجامعي في عصر المعلومات والتكنولوجيا لا بد أن يتحرر من عزلته لينطلق إلى آفاقٍ جديدةٍ، من خلال ربط المتعلم بسوق العمل، مما يفرض عليه تطوير البرامج، والتوجه نحو أساليب الابتكار والابداع؛ لتأهيل الطلاب للتعامل مع التكنولوجيا ومستحدثاتها.

تحدي الجودة: يُقاس نجاح أي مؤسسة تعليمية بالمستوى العلمي والأكاديمي لخرجيها، وأصبحت الجودة أحد الأبعاد الأساسية التي تُبنى عليها الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة.

كما أضاف حرب (٢٠٢٠، ٩٤٢ – ٩٤٥) بعض المبررات التي تؤكد على ضرورة إدخال التعليم الريادي ضمن المنظومة الجامعية ومنها:

-التصنيف العالمي للجامعات التي تُعد مؤشرًا على التميز والإبداع والابتكار.

-سرعة التكيف مع حركة الأسواق العالمية ومرونتها، بحيث يكون الخريج مزوداً بمهارات ومتطلبات سوق العمل.

-تسليع التعليم: بمعنى أن التعليم سلعة لا بد أن يتصف بمهارات الجودة، ويكون له منتجًا ومسوقًا ومستهلكًا ومؤسسات لحمايته.

-وحدة الهيكل الإداري للجامعات وتنوعها ومنها جامعات الشراكة والتي تسعى إلى تحقيق الربح المادي من خلال الإنتاج الأكاديمي، والجامعة الريادية التي ترعى السلوك والقيم والأنشطة الريادية.

يتضح مما سبق الدور الفعال لمؤسسات التعليم الجامعي في دعم دول العالم الثالث ذات الاقتصاد المنخفض بإمداده بالموارد البشرية ذات القدرات والمعارف والمهارات الريادية، القادرة على إقامة مشاريع خاصة بهم، تمكنهم

من الاعتماد على الذات، وهذا يتطلب تطبيق التعليم الريادي ودعمه بالتعليم الجامعي بشكلٍ عامٍ وبكليات التربية للطفولة المبكرة بشكلٍ خاصٍ؛ لتحقيق السمعة الأكاديمية الجيدة والقدرة على تلبية احتياجات سوق العمل ومواجهة التحديات.

٣-أهداف التعليم الريادي:

تعددت أهداف التعليم الريادي داخل مؤسسات التعليم الجامعي على النحو التالي:

- تغيير نمط التفكير للطلاب من التقليدي إلى الأنماط المبنية على الإبداع والابتكار، وتطوير المهارات والسمات الشخصية والسلوك الريادي، وبناء اتجاهات إيجابية لديهم نحو الريادة والعمل الحر، وتعزيز النزعة الريادية، والتوظيف الذاتي والريادة كبديل لمهنة المستقبل، وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال التحديث والتجديد التي يُحدثها الرياديون (عبد القادر، ٢٠١٩، ص.١٣١٢).

- إعداد جيل جديد من الرياديين المبتكرين، يقدمون إبداعاً على شكل منتج، أو خدمة، أو مشروع جديد (جودي، ٢٠٢٠، ص.٢٠).

- تغيير القيم لدى الطلاب بضرورة العمل داخل القطاع الحكومي فقط، والحد من البطالة المتفاقمة، وتحقيق التنمية الاقتصادية، وتشجيع فرص الابتكار والمجازفة داخل مؤسسات التعليم، وتشجيعهم على إقامة مشروعاتهم الخاصة، بالإضافة إلى إلقاء الضوء على أفضل الأفكار والممارسات الاستشرافية الجديدة داخل العملية التعليمية، ومعرفة النهج التربوي الذي جعل بعض الدول تتحول من قدرتها على إنتاج التعليم الريادي إلى قدرتها على ريادة الأعمال، وتحويل الأفكار إلى أفعال في ضوء أوضاع سوق العمل (إسماعيل، ٢٠٢٠، ص. ١١٣ – ١١٤).

- تحقيق الميزة التنافسية من خلال إعداد قوى مؤهلة تأهيلاً تطبيقياً ومهنياً، بالإضافة إلى ربط المؤسسات التعليمية بالمجتمع وسوق العمل من خلال تنفيذها لمشروعات استثمارية تلبي حاجات المجتمع في القطاعات المختلفة (الدجدج، ٢٠٢٠، ص. ٥٧٥ – ٥٧٦).

وتشير نتائج دراسة Adu et al. (2020) إلى أن التعليم الريادي يكسب الطلاب المواقف والسلوكيات الريادية (أي القدرة على المخاطرة والكفاءة الذاتية والاستباقية والتحكم السلوكي)؛ لزيادة نواياهم للانغماس في ريادة الأعمال، وأن دمج تعليم ريادة الأعمال في هيكل المقررات الدراسية لجميع البرامج في جميع التخصصات في مؤسسات التعليم العالي هذا من شأنه أن يعزز ريادة الأعمال، ويخفف من البطالة بين خريجي الجامعات.

يتضح مما سبق تنوع وتعدد أهداف التعليم الريادي وضرورة تبنيه داخل كليات التربية للطفولة المبكرة كفكر ونهج، يهدف لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال ويسهم في تحقيق التنافسية للكلية، وتحقيق التنمية الاقتصادية في سوق العمل، من خلال رياديين مبدعين قادرين على تنفيذ مشاريع استثمارية.

٤-أهمية التعليم الريادي:

توضح النجار (٢٠٢٠، ٥١٤ – ٥١٥) أن التعليم الريادي عنصر استراتيجي ومحرك رئيسي وأحد التوجهات التي تتبعها دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء؛ لتوفير فرص عمل واستحداث أنشطة اقتصادية جديدة، وتحقيق الأرباح وزيادة في الدخل، وتقليل هجرة الكفاءات خارج الوطن، والتوظيف الذاتي، ومنح فرصة للتميز وتحقيق الإنجاز، وتخفيض معدل البطالة، والقضاء على البيروقراطية والروتين والاعتماد على الإبداع والابتكار، وآلية فعالة للتغيير والتجديد الاستراتيجي، واستراتيجية مهمة لتحقيق النمو والميزة التنافسية.

كما أشار رضوان (٢٠٢٠، ٢٣٧) إلى أهمية التعليم الريادي في إنتاج أفراد مبتكرين، كما يسهم في تحويل الأفكار إلى مشاريع، مما يدعم التوجه نحو مجتمع المعرفة.

وأوضحت أهميته الدجدج (٢٠٢٠، ٥٧٤ – ٥٧٥) في إعداد قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي ومواكبة التوجهات العالمية، وتأهيل الموارد البشرية المدربة وتزويدهم بالقيم والمعارف والمهارات الريادية، وتدعيم توجهاتهم المستقبلية نحو ريادة الأعمال.

وأضاف ألماظ (٢٠٢٢، ٤٤٨ – ٤٤٩) أنه مطلب مهم؛ للمواءمة بين المخرجات الجامعية ومتطلبات سوق العمل، فيمكن الطلاب من الاستقلالية من خلال ملكية المشروع التي تتيح لرائد الأعمال الاستقلالية، وفرص التميز وتحقيق أقصى الطموحات من خلال التعبير عن مكنوناتهم وتحقيق ذاتهم، وفرصة لتحقيق أرباح وتوفير فرص عمل للآخرين، وتكوين الجدارات الريادية لديهم.

وأضافت شعبان (٢٠٢٢، ٦٠٨) إلى أهميته في أنه يعمل على إكساب الطلاب الخصائص الريادية، وينمي مهارات الإبداع واتخاذ القرار، ويدعم العملية التعليمية الأكاديمية في ضوء ما تطرحه من موضوعات تطبيقية.

ويتفق هذا مع ما أوضحته نتائج دراسة إبراهيم (٢٠٢٠) التي أكدت على أن التعليم الريادي له دور محوري في الاقتصاديات المختلفة، فهو محرك للنمو الاقتصادي، وآلية مهمة للتنمية المستدامة؛ حيث يسهم في إنشاء مشروعات محلية ريادية وخفض معدلات البطالة، وأكدت نتائج دراسة إبراهيم (٢٠٢٢) على تميز التعليم الريادي بتعددية مداخله من حيث "مدخل التعليم حول ريادة الأعمال" الذي يهتم بتثقيف الطلاب بالفكر الريادي، "ومدخل التعليم من أجل ريادة الأعمال" الذي يهتم بجعل الطالب رائد اعمال حقيقي بعد التخرج، "ومدخل التعليم في ريادة الأعمال" الذي يهتم بمشاركة

رواد الأعمال الواقعيين الذين لديهم أعمال ريادية ناجحة في تأهيل الطلاب لعالم الأعمال.

ويتفق أيضًا مع ما أشارت إليه نتائج دراسة(2015) .Lima et al التي أكدت أن التعليم الريادي لـه تأثير إيجابي علي نية الطلاب الريادية وثقتهم الذاتية، ونتائج دراسة (2017) .Huq et al التي أكدت أن التعليم الريادي يساعد الطلاب على فهم وتعزيز نوايا وسلوك ريادة الأعمال والتوجه نحو ريادة الأعمال والنية الريادية، ويزيد من فرص اختيار الطلاب في نهاية المطاف لمهنة ريادة الأعمال، ولـه آثار سياسية في تحفيز المزيد من خريجي الجامعات لبدء مشاريعهم الخاصة، كما أشارت نتائج دراسة (2016) .Din et al أن برامج التعليم الريادي تخلق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي وتعزيز الوضع الحياتي للطالب، وتحقيق مستوى عالٍ من التحصيل العلمي في مجال ريادة الأعمال والتوجه نحو مشروع تجاري وإقامته وزيادة الأرباح وانخفاض معدل البطالة، وأشارت نتائج دراسة Farhangmehr et al. (2016) إلى أن مؤسسات التعليم العالي تولي اهتمامًا خاصًا للتعليم الريادي؛ لأنه يتيح لها تأكيد نفسها كعناصر فاعلة تسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمناطقها، وفي هذا السياق يُنظر إلى تعليم ريادة الأعمال على أنه استجابة استراتيجية قد تسهم في زيادة نشاط ريادة الأعمال، وبالتالي قد يكون للجامعات دورًا مهمًا في زيادة كفاءة طلابها، وتحفيزهم نحو نشاط ريادة الأعمال في المستقبل، كما أكدت دراسة Gibb and Hannon (2017) أن التعليم الريادي هو مفتاح رئيسي للنمو والقدرة التنافسية وعامل مؤثر في تصميم الانشطة والسياسات والبرامج؛ لدفع الطلاب نحو التوجه إلى العمل الريادي وإقامة مشاريع ناجحة.

يتضح مما سبق أن الاهتمام بالتعليم الريادي ينبع من اهتمام الدول به كمحرك استراتيجي للاقتصاد والتنمية والتجديد الاستراتيجي، وجاءت

الجامعات متماشية مع سياسات الدول في الاهتمام بالريادة والتعليم الريادي؛ لدوره الفعال في إنتاج خريجين مبتكرين، يتمتعون بقدرات إبداعية وجدارات ريادية، ومزودين بالمعارف والقيم والمهارات الريادية؛ لذا يتطلب تطبيقه بمؤسسات التعليم الجامعي بصفةٍ عامةٍ وبكليات التربية للطفولة المبكرة بصفةٍ خاصةٍ كنهج وفكر يمكن تبنيه من خلال المقررات والأنشطة وطرق التدريس، حيث أن الكلية تسعى لتجديد الاعتماد بها، وأن بعض معايير الجودة تدعو للاهتمام بريادة الأعمال والتعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة للكلية.

٥-المباديء التربوية الموجهة للتعليم الريادي:

اتفق كلٌ من عبد القادر (٢٠١٩، ١٣١٣ - ١٣١٤) وألماظ (٢٠٢٢، ٤٥٣ - ٤٥٤) على أن التعليم الريادي يقوم على أربعة مباديء رئيسة كما هو موضح على النحو التالي:

المبدأ الأول: "تعلم من أجل فهم التفاعل بين التعاملات الاجتماعية المتعددة": تتفاعل عناصر بعينها في تكوين تلك التعاملات تتمثل في (الفرد الريادي، البيئة، المشروع) المنوط بهما، ويحتاج إلى مراجعة متطلبات واحتياجات سوق العمل والمستهدفين وأصحاب المصلحة.

المبدأ الثاني: " تعلم من أجل التنقل في بيئة معقدة وديناميكية"، ينظر لريادة الأعمال بوصفها عملية معقدة وديناميكية؛ لذا يعمل التعليم الريادي على تطوير الوعي الذاتي والاستراتيجيات الموجهة نحو هدف معين من أجل إقامة المشاريع، بما يجعل الفرد المبادر قادراً على التنقل في بيئات معقدة.

المبدأ الثالث:" تعلم من أجل بناء وتقييم المعرفة والاستراتيجيات الريادية": تعد المعرفة العمود الفقري للتعليم الريادي؛ حيث تربط الجانبين التطبيقي

والوجداني لدى الطالب بتنمية مقدرته على توظيف مهارات ما وراء المعرفة من (تخطيط واتخاذ قرار) وفق معايير معلومة لديه، وهذا يحتاج تبني استراتيجيات ريادية تمتاز بالمرونة لمواكبة التغييرات.

المبدأ الرابع: "تعلم من أجل تحويل الأفكار إلى أفعال": يؤكد التعليم الريادي على ضرورة تجنب الانفصال بين النظرية والتطبيق والتأكيد على التجريب. يتضح ضرورة مراعاة المباديء السابقة للتعليم الريادي التي توجه ممارساته التعليمية وتعمل على تحقيق متطلباته؛ وهذا يتطلب توجيه المتعلمين نحو العمل الحر ومواكبة كل ما هو جديد على الساحة العلمية والعملية؛ كي ينتج مخرجًا ومنتجًا ينافس عليه محلياً وعالمياً.

٦-مجالات دعم التعليم الريادي داخل مؤسسات التعليم الجامعي:

(أ) البرامج والمقررات الدراسية (المنهج / المحتوى) الداعمة للتعليم الريادي:

أشار الطراونة (٢٠٢٢، ٧٧) إلى أن التعليم الريادي يُعد من أهم المداخل التي تساعد في الاستقرار الاقتصادي؛ بوصفه وسيلة لتحقيق الأمن الاقتصادي، وعليه بدأت المقررات الدراسية والبرامج التعليمية والتدريبية لريادة الأعمال في الظهور بين المناهج الدراسية بالجامعات، كما أكدت الإتربي (٢٠٢٢، ٤٥٠) على أن المناهج الدراسية بمؤسسات التعليم الجامعي تسهم في إعداد الطلاب وتأهيلهم بسوق العمل بعد تخرجهم، فإن أحسن إعداد المنهج وروعي فيه المتطلبات اللازمة في الخريج يسهم في تحقيق التنمية المستدامة؛ لذا يحتم ربط المناهج الدراسية بمتطلبات سوق العمل.

وأوضح رضوان (٢٠٢٠، ٢٥٣) ضرورة تطوير المقررات الدراسية والتربوية والأكاديمية في مجال التعليم الريادي من خلال دمج مفاهيم التربية

الريادية، وغرس مباديء ومفاهيم التعليم الريادي في المقررات الدراسية، واستحداث مقرر حول فلسفة التعليم لريادة الأعمال، وتطوير برامج التربية العملي في ضوء مفاهيم التعليم الريادي، وإلزام الطلاب بعمل خطة مشروع ريادي كشرط للتخرج، وتطوير لوائح الكليات بحيث تتضمن برامج تميز حول ريادة الأعمال وتمنح شهادات في الريادة والابتكار، ووضع مقررات دراسية تروج لأفكار الابتكار والمبادرة عبر سنوات الدراسة، وتوفير مساقات تعليمية مناسبة للتعليم الريادي.

كما أشارت شعبان (٢٠٢٢، ٦٢٢ – ٦٢٣) بإعادة تصميم البرامج والمقررات الدراسية بحيث تتوافق مع متطلبات سوق العمل، وتطوير المناهج الدراسية بحيث تصبح مرنة ذكية متضمنة مجالات ومهارات سوق العمل، وتضمين المقررات مفاهيم أهمية العمل الحر والاهتمام بالمهارات المطلوبة في الأسواق المستقبلية، وضرورة توفير مقررات دراسية في جميع الكليات النظرية، والعملية لطلاب المرحلة الجامعية ذات صلة بريادة الأعمال مثل: (ريادة الأعمال في القرن ٢١، تمويل المشروعات الريادية)، وتعرض المقررات تجارب ناجحة لريادة الأعمال في مختلف القطاعات.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة Zamberi Ahmad (2013) التي أكدت على ضرورة إدراج التعليم الريادي في المناهج والبرامج الدراسية لجميع كليات التعليم العالي، حيث أن هذه المؤسسات تحتاج إلي إعادة هيكلة لتعزيز المهارات الريادية لدى طلابها، كما أكدت نتائج دراسة Huq et al. (2017) على ضرورة تصميم مناهج فعالة، وتعزيز برامج التدريب الفعالة، وخلق تجارب عمل حقيقية وتعبئة الموارد لطلابها، وتوفير تجارب العمل الحقيقية التي تشجع الطلاب على أن يكونوا رواد أعمال، كما أشارت دراسة Čapienė and Ragauskaitė. (2017) على أن البرامج التي تقدمها بعض الجامعات يجب أن تقدم صورةً حقيقيةً لشكل التعليم الريادي،

وضـــرورة اتباعها نمط التربية الريادية من خلال المناهج وطرق التدريس والبرامج التدريسية بها، وأوصت بضرورة توافر إدارة متميزة لديها القدرة على تحقيق الريادة التعليمية، ونتائج دراســـة Mukhtar et al. (2021) التي أكدت على أن مناهج ريادة الأعمال بحاجة إلى التحديث لتكون ذات صـــلة بالتقدم التكنولوجي، وأنها تزيد من نوايا الطلاب في مجال ريادة الأعمال بشكل أكبر، كما أكدت نتائج دراسة مرسي (٢٠٢١) علي دور المناهج في إكساب الطلاب المفاهيم والمهارات الريادية التي يؤهلهم للقيام بالمشروعات في حياتهم المستقبلية.

(ب) أساليب وطرق التدريس الداعمة للتعليم الريادي:

تشـير المقبالية (٢٠٢١، ١٩٦) إلى أن نجاح برامج التعليم الريادي في الكليات يتوقف على ربطه مع أماكن العمل الواقعية مثل: المصنع، والشركة، والمؤســـسة؛ بهدف التطبيق الفعال للمنهج الدراســي، ولا بد أن يرافق هذه الاســـتراتيجيات وســـائل تعليمية متنوعة، وتقديم الدعم المادي والمعنوي، بالإضـافة إلى إشـراك الرياديين المحليين بحيث يكونوا مسـتشـارين ومدربين للطلاب.

وتؤكد شعبان (٢٠٢٢، ٦٢٣ – ٦٢٤) على ضرورة استخدام أساليب وطرق تدريس عملية وتطبيقية فعالة وحديثة، وتعزيز التعليم عن طريق الخبرة المباشرة، والاستفادة من الطرق المستخدمة في الجامعات الأجنبية في مجال ريادة الأعمال مثل (دراســة الحالة)، وعقد اللقاءات مع رواد الأعمال، والزيارات الميدانية لبعض المشــروعات الناجحة، التدريب المهني في بعض المؤسسات.

وتضـــيف إبراهيم (٢٠٢٢، ١١٤ – ١١٥) بعض الأســـاليب وطرائق التدريس المســتخدمة في برامج التعليم الريادي ومنها طرق التدريس التقليدية

من خلال المحاضـــرات وكتابة المقالات، وورش العمل لعمل مشـــروع، والإرشـاد والتوجيه وذلك بتقديم التوجيه الفردي أو الجماعي في بدء الأعمال والمشـــاريع. وقد يكونوا الموجهين رجال أعمال أو خبراء أو رواد أعمال، وزيارات ميدانية لمنظمات أو شركات أو رواد أعمال، وإنشاء مشروع تجاري حيث يتم إنشـــاء شـــركات حقيقية وإدارتها ضـــمن برنامج التعليم الريادي، والمسـابقات والتدريب العملي حيث يعمل الطلاب فترة من الوقت في شـركة حقيقية كجزء من برنامج التعليم الريادي، ومحاضـرات الضـيوف التي يُظهر رواد الأعمال الجانب العملي في إدارة مشـــروع خاص للطلاب، والمنظمات الصـــديقية التي يشـــارك فيها الطلاب في تعليم ريادة الأعمال على أســـاس تطوعي، والتدريب الداخلي حيث يعمل الطلاب لفترةٍ معينةٍ في منظمةٍ ما من أجل اكتسـاب خبرة عملية، ووسـائل التواصـل الاجتماعي (الفيسـبوك) للتدريس حول ريادة الأعمال.

وهذا يتفق مع ما أشـــارت إليه نتائج دراســـة Bauman and Lucy. (2021) التي أكدت أن التعليم الريادي يتطلب أسـاليب تدريسـية معينة مثل (العمل ضـــمن فرق لتحســـين مهارات حل المشـــكلات ومهارات التعاون ومهارات الاتصـــال، وأنظمة التعلم الإلكتروني، ومســـابقات لريادة الأعمال، والتدريب أثناء العمل، ومحاضـــرات الضـــيوف، والتطوع داخل المنظمات الصـــديقية)، ودراســـة إبراهيم (٢٠٢٢) التي أكدت أن التعليم الريادي تميز بمجموعة من الأساليب التدريسية التربوية التي تختلف عن الأساليب التربوية التي يتم اتباعها في برامج التعليم التقليدي.

(ج) دعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم للتعليم الريادي:

تعرف الخليوي (٢٠٢٢، ٤٨) عضو هيئة التدريس الريادي بأنه الأستاذ الجامعي المبتكر والاسـتباقي، في إطلاق المبادرات والمشـاريع الريادية التي

تحقق أهداف الكلية بما يتناسب مع رؤيتها ورسالتها، وبما ينسجم مع مخرجات التعليم.

ويؤكد علام (٢٠١٩، ١٣٩ – ١٤١) أن أفضل أعضاء هيئة التدريس هم القادرون على إعطاء قيمة علمية وعملية للمقررات التي يقومون بتدريسها، كما أشار إلى دور عضو هيئة التدريس كمشارك في تنمية الريادة لدي الطلاب، كخيار واقعي لبناء مستقبلهم وتوجيهم نحو العمل الحر، وتوجيهم نحو أخذ المبادرة لإنشاء مشاريع جديدة، والتعرف على رواد أعمال جدد وتمكينهم من إعداد الخطط العملية اللازمة للبدء في العمل الحر مثل: (إعداد خطة مشروع، تحديد مصادر التمويل)، واستخدام أساليب التعليم المناسبة، وتخصيص محاضرات مستقلة للحديث عن ريادة الأعمال مع الطالبات، ويشارك الطلاب في تنفيذ بعض المشروعات الريادية، وتفعيل مواقع التواصل الاجتماعي، وإنشاء بنك للأفكار الريادية، كما يضع سياسات تحفيزية لتشجيع الطلاب تحويل الأفكار لمشروعات ريادية.

وهذا يتفق مع ما أكدته نتائج دراسة Astiana et al. (2022) التي أشارت إلى الدور الفعال لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الريادي وتطبيقه، وتوفير المعرفة الريادية لدى الطلاب، وتحسين فهمهم للخصائص المطلوبة لرجل الأعمال الناجح، وتحفيز الطلاب نحو الاهتمام بريادة الأعمال وانشاء مشاريع ريادية ليصبحوا رواد أعمال ناجحين، واستخدام الأساليب المناسبة لتوليد الأفكار الريادية وتحويلها لمشروعات ريادية ناجحة، كما أشارت نتائج دراسة Mukhtar et al. (2021) إلى ضرورة أن يركز محاضرو ريادة الأعمال في بداية الفصول الدراسية على التحفيز لبدء العمل التجاري، وإدراك المخاطر، والسيطرة على السلوك، والاستعداد للقيام بالأعمال التجارية، والاستعداد لريادة الأعمال علاوةً على ذلك في الفصل الدراسي التالي يجب إعادة إنتاج ممارسة ريادة الأعمال بناءً على تطوير الأفكار الإبداعية للطلاب في الفصل الدراسي السابق.

(د) الأنشطة الطلابية الداعمة للتعليم الريادي:

لقد أوصى حرب (٢٠٢٠، ٩٩٣ – ٩٩٤) بضرورة تفعيل الأنشطة الطلابية الداعمة للتعليم الريادي وذلك من خلال إطلاق جائزة سنوية بين الطلاب للمشروعات الريادية المتميزة، وإقامة مسابقات إبداعية لتشجيع الطلاب علي تقديم أفكارهم وتحويلها لأنشطة ريادية ذات قيمة مضافة، وإقامة ندوات ومؤتمرات وورش عمل في مجال ريادة الأعمال، وتعزيز التواصل مع القطاع الخاص؛ لتوفير فرص تمويلية للمشروعات الريادية للطالبات، واستضافة رواد أعمال من خارج الجامعة لنقل خبراتهم للطلاب، وإقامة دورات تدريبية تدعم التوجهات الحديثة في ريادة الأعمال، وعمل معارض ومنتديات يعرض فيها الطلاب الأفكار الإبداعية، وتنظيم حملات توعية والتغطية الإعلامية باستخدام (الموقع الإلكتروني للكلية، مواقع التواصل، المنصات التعليمية) لفاعليات ريادة الأعمال لدى طلابها.

كما أكدت شعبان (٢٠٢٢، ٦٢٥) بضرورة إنشاء نادي ريادة الأعمال لدعم الأفكار والمشروعات الابتكارية للطلاب بالكليات، وأشارت علي (٢٠٢٠، ٥١٠ – ٥١١) بضرورة الاهتمام بالأنشطة الطلابية كمجال داعم للتعليم الريادي من حيث تنفيذ الكلية أنشطة طلابية تتضمن موضوعات عن ريادة الأعمال، وعمل زيارات طلابية للمؤسسات الريادية، وإتاحة لجميع الطالبات المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال، مع ضرورة إقامة مسرحًا دراميًا لتجسيد الأعمال.

(هـ) حاضنات ونوادي الأعمال الداعمة للتعليم الريادي:

وقد أشارت عتمان (٢٠٢٠، ٣٦٠) إلى حاضنات الأعمال بأنها مؤسسة يديرها متخصصين، هدفها احتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها لمنتجات، ويمكن إنشائها داخل الجامعات وكلياتها؛ لدعم الرياديين، وأكد حرب

(٢٠٢٠، ٩٥٣) على أهم الممارسات التي يجب التركيز عليها لحاضنات الأعمال ومنها أن تتهيأ الكليات لإنشاء حاضنة أعمال تتبنى المشاريع الريادية للطلاب، والاستعانة بأهل الاختصاص في إجراء الاختبارات والمقاييس المختلفة؛ لاكتشاف السمات الريادية، والاستعانة بحاضنات الأعمال لتقديم الاستشارات الفنية والمهنية للطلاب الرياديين، ودعوة رجال الأعمال لتمويل مشروعات الطلاب الريادية، ودعوة رجال القانون؛ لتوضيح التشريعات والتنظيمات القانونية للأعمال التجارية.

وأوضحت عبد المنعم (٢٠٢٢، ٣٤٤) أهمية حاضنات الأعمال في إقامة الندوات والمعارض بهدف استقطاب وجذب الكثير من الممولين للمشروعات، وتقديم خدمات التدريب المختلفة لتنمية المهارات الخاصة برائدي الأعمال، وتوفير البنية التحتية، وتقديم الدعم الفني بعمل دراسات جدوى للمشروع وتلقى الاستشارات، وتقديم الدعم التسويقي، وأشارت محمود (٢٠٢١، ٨٨ – ٨٩) إلى نوادي ريادة الأعمال بأنها المنصة التي تجمع الطلاب التي تتوفر لديهم السمات والخصائص الريادية، لتبادل الآراء لتطوير الأفكار الريادية فيما بينهم.

وبالرجوع للدراسات السابقة تبين ضرورة دعم مجالات التعليم الريادي داخل مؤسسات التعليم الجامعي كدراسة علام (٢٠١٩) التي أكدت نتائجها على أن أهم متطلبات التوجه للتعليم الريادي تحديد الأهداف، ثم المنهج والمحتوى التدريسي وأساليب وطرق التدريس والأستاذ الجامعي وإعداده، ودراسة إبراهيم (٢٠٢٠) التي أوصت بضرورة إنشاء حاضنات أعمال يمكن من خلالها نشر ثقافة التعليم الريادي، ودراسة رضوان (٢٠٢٠) التي أكدت نتائجها أن أهم مجالات تلبية متطلبات التعليم الريادي مجال تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في العمل الريادي، ومجال تطوير الموارد، ومجال البرامج والمقررات الأكاديمية، ومجال تطوير الشراكة، كما أوصت دراسة

السيد (٢٠٢٢) بضرورة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات ريادة الأعمال، وأوصت دراسة الخليوي (٢٠٢٢) بالاستثمار في عضو هيئة التدريس وتشجيعه للقيام بدوريه؛ الريادي والأكاديمي.

٧- متطلبات تفعيل التعليم الريادي داخل مؤسسات التعليم الجامعي:

يتطلب تفعيل التعليم الريادي توافر مجموعة من المتطلبات والمرتكزات؛ لتحقيق أهدافه وإدماجه في منظومة التعليم وتتمثل في المتطلبات الآتية:

(أ) متطلبات تتعلق بالقيادة والإدارة الداعمة للتعليم الريادي (متطلبات إدارية):

حدد رجب (٢٠٢٢، ٩٥ – ٩٦) مجموعة من المتطلبات الإدارية والمتمثلة في سَن القوانين اللازمة لتنمية المهارات الريادية ودمجها في المؤسسة، مما يسهم في صقل الشخصية الريادية، وتبني سياسات داعمة لريادة الأعمال؛ لتشجيع الخريجين على إنشاء مشاريع ريادية، واعتماد استراتيجيات إدارية حديثة "كإدارة المعرفة"، حيث أن نجاح المؤسسات الريادية يعتمد على ابتكار معارف جديدة؛ لتلبية متطلبات الأسواق المحلية والعالمية، وعمل بروتوكولات (سياسات التعاون) مع المؤسسات الريادية والإنتاجية؛ لتوثيق الصلة بين المؤسسة التعليمية وقطاع الأعمال.

(ب) متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التعليم الريادي (متطلبات تثقيفية):

حددت النجار (٢٠٢٠، ٥٤٢) أهم المتطلبات التثقيفية المتمثلة في حملات توعوية عن أهمية الريادية وريادة الأعمال، واستضافة نماذج من رجال الأعمال الريادية؛ لعرض تجاربهم الريادية على الطلاب، وعقد مسابقات لأفضل مشروع ريادي للطلاب، وعمل قناة يوتيوب لنشر ثقافة التعليم الريادي بين الطلاب وخرجيها، وتدشين مجلة متخصصة في ريادة الأعمال.

(جـ) متطلبات الموارد البشرية للتعليم الريادي (متطلبات بشرية):

أوضحت محمد (٢٠٢٢، ١٤٢ – ١٤٣) المهام التخصصية التي تمارسها الموارد البشرية في تعزيز وتطبيق التعليم الريادي كمساعدة الطلاب على تنمية قدراتهم المتعلقة بالابتكار والإبداع والمبادرة لإنشاء مشاريع جديدة، وإكسابهم المهارات اللازمة للعمل الحر ليكونوا مبتكرين لفرص العمل لا باحثين عنها، والتعرف على رواد الأعمال الجدد، وتدريبهم على إعداد الخطط العملية للبدء في العمل الحر، وإكساب الطلاب المهارات اللازمة لسوق العمل.

(د) متطلبات تنظيمية لدعم التعليم الريادي:

أوضحت النجار (٢٠٢٠، ٥٤٥) بعض الإجراءات التنظيمية المعززة للتعليم الريادي والمتمثلة في إقرار مقرر ثقافي عن ريادة الأعمال، وإنشاء بنك للأفكار الريادية الناتجة عن البحوث، وبناء قاعدة بيانات لرجال الأعمال والشركات المستهدف التعاون معهم، وعقد بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع، وأضافت محمد (٢٠٢٢، ١٤٠) ضرورة وجود سياسات وقواعد تنظيمية لحقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع، وإنشاء أقسام لريادة الأعمال بالكليات، وإنشاء وحدات للإبداع والابتكار.

وأشارت عتمان (٢٠٢٠، ٣٦٠) إلى ضرورة توافر (الواحات العلمية) ويطلق عليها (حدائق التكنولوجيا) وهي مؤسسة يديرها متخصصين هدفها الترويج لثقافة الابتكار واحتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها لمنتجات، فهي مؤسسات تنموية اقتصادية يمكن إنشاؤها داخل الجامعات وكلياته؛ لدعم ورعاية الرياديين المبدعين أصحاب الأفكار الابتكارية الطموحة.

(هـ) متطلبات مادية وتمويلية:

أسردت رجب (٢٠٢٢، ٩٧) بعض المتطلبات المادية والتمويلية لتطبيق التعليم الريادي داخل مؤسسات التعليم الجامعي ومنها: تشجيع الخريجين الرياديين على بدء مشروعاتهم الريادية من خلال تقديم القروض لتمويل مشروعاتهم، وتوفير الاستشارات المهنية والمعلومات لهم، وإقامة حاضنات ريادة الأعمال لتنمية الفكر الإبداعي، وتعزيز الأبحاث المعرفية والتطبيقية.

وبالرجوع للدراسات السابقة تبين ضرورة تعزيز متطلبات التعليم الريادي السابق عرضها كدراسة السر (٢٠١٧) التي أوصت بضرورة تفعيل دور الكليات في تبني الثقافة الريادية والعمل على دعمها وتنميتها وتوفير بيئة ثقافية ريادية تدعم الابتكار والتميز والإنجاز، ودراسة إبراهيم (٢٠٢٠) التي أوصت بضرورة التوعية بالاتجاهات الجديدة في سوق العمل إلى داخل العمل الأكاديمي، ودراسة الطراونة (٢٠٢٢) التي أوصت بضرورة تبني التعليم الريادي وتوفير متطلباته ووضع آليات ممنهجة لتأهيل الأكاديميين على إرساء مبادى التعليم الريادي، كما أوصت دراسة الحولي (٢٠٢٢) بضرورة نشر ثقافة الريادة من خلال المحاضرات والندوات وورش العمل، وتأسيس مجلة ثقافية إلكترونية لريادة الاعمال، وإنشاء حاضنات للأعمال، وتوظيف الموارد البشرية بابتعاث الأساتذة للجامعات الرائدة في ريادة الأعمال.

يتضح مما سبق أن دعم التعليم الريادي وتطبيقه كنهج داخل مؤسسات التعليم الجامعي بصفةٍ عامةٍ وبكليات التربية للطفولة المبكرة بصفةٍ خاصةٍ يتطلب ذلك توفير مجموعة من المتطلبات السابق ذكرها والتي تبدأ بالمساندة والدعم من الإدارة حيث أنها حجر الأساس وأولى مؤشرات نجاح التعليم الريادي داخل المؤسسة، مع نشر ثقافة الريادة بين الطالبات لدفعهم نحو المبادرة والابتكار، ولكي يتحقق ذلك يتطلب توافر مجموعة من المتطلبات

التنظيمية لتحويل الأفكار الريادية لمشروعات تنفيذية ناجحة مع توفير البنية التحتية التكنولوجية، والدعم الكافي لمشروعاتهم، وصولاً للموارد البشرية التي تعد أحد العناصر الأساسية في تقدم المؤسسة وتحقيق التنافسية لها، من خلال إكساب الخريجين اتجاهات إيجابية نحو العمل الحر، بالإضافة إلى المهارات اللازمة لسوق العمل.

٨- علاقة التعليم الريادي بالميزة التنافسية المستدامة:

أوضحت عوض (٢٠٢٢، ٨٣٥ – ٨٣٦) الميزة التنافسية المستدامة بأنها قدرة المنظمة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركزٍ أفضل، بالإضافة لتطبيق طرق جديدة أكثر كفاءةً وفاعليةً من تلك المستعملة من قِبَل المؤسسات الأخرى المنافسة، وتعددت خصائص الميزة التنافسية المستدامة بالمؤسسات الجامعية فقد أسردها محمد (٢٠٢٣، ٥٩) بأنها مستمرة ومستدامة بمعنى أن تحقق للمؤسسة السبق على المدى الطويل وليس المدى القصير، وتتسم بالنسبة مقارنةً بالمنافسين أو مقارنتها في فتراتٍ زمنيةٍ معينةٍ، ومتجددة وفق معطيات البيئة الخارجية من جهةٍ وقدرة وموارد المؤسسة الداخلية من جهةٍ أخرى، ومرنة بمعنى يمكن إحلال ميزات تنافسية بأخرى بسهولةٍ ويسرٍ، وفريدةٍ يصعب على المنافسين تقليدها.

يتضح مما سبق أن الميزة التنافسية المستدامة مجموعة من الخصائص، تتمركز جميعها حول الاستمرارية والاستدامة وقدرة المؤسسة على تحقيق مركز تنافسي متقدم، من خلال طرق مبتكرة وخلاقة لا يستطيع المنافسون الحاليون محاكاتها.

وتعددت مصادر الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات الجامعية فأوضحتها عبد المنعم (٢٠٢٢، ٣٥٦-٣٥٧) الاستثمار في رأس المال البشرى، والمستوى النوعي للخريجين، والبحث العلمي والمشروعات العلمية

والبحثية ومهارات الابتكار والإبداع، والبرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع، والسياسات وأنظمة العمل والثقافة التنظيمية، وسمعة المؤسسة ورضا المستفيدين.

كما أشارت عوض (٢٠٢٢، ٨٣٨ – ٨٣٩) إلى أهم العوامل لبناء الميزة التنافسية ومنها إيجاد فرص تسويقية جديدة للخدمات التعليمية، واكتشاف آليات جديدة للمنافسة وهذا بالاعتماد على ابتكارية التحسينات المستمرة على التكنولوجيا، وتجويد آليات التواصل والشركات المهنية، **وأشار محمد (٢٠٢٣، ٥٩ – ٦٠) إلى أبعاد الميزة التنافسية المستدامة المتمثلة في:**

أ- **ميزة التكلفة الأقل:** وتعني قدرة المؤسسة على تصميم وتسويق مشروعاتها ومنتجاتها بأقل تكلفة ممكنة مقارنةً بمنافسيها.

ب- ميزة التميز (الجودة): تقديم خدمات متميزة وفريدة تلبي احتياجات المستفيدين وتلقى رضاهم.

جـ- ميزة التركيز: تحديد فئة أو طبقة معينة من السوق والتركيز عليها وخدمتها بشكلٍ مميزٍ ومختلفٍ عن المنافسين.

ونظراً لتزايد المنافسة العالمية فقد تزايد الوعي بضرورة التنافس في مجال التعليم العالي، وأن المؤسسة التي لا تسعى للوصول إلى ميزة تنافسية تفقد مكانتها؛ لذا ضرورة السعي لتوفير ميزات تنافسية لدى المؤسسات التعليمية؛ لتكون الأفضل في ضوء التحولات العالمية واقتصاد المعرفة.

ويُعد التعليم الريادي مؤشراً قوياً للمنافسة عالمياً وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة Boldureanu et al. (2020) التي أكدت على أن التعليم الريادي المبني على نماذج ريادة الأعمال الناجحة يؤدي إلي تعزيز التعليم من أجل التنمية المستدامة، وأكدت نتائج دراسة Vaicekauskaite and Valackiene (2018) على أن ريادة الأعمال المستدامة موجهة إلى حد

ما نحو تحويل المؤسسات القائمة بدلاً من إنشاء مؤسسات جديدة، وهذا النهج يسمح بتطبيق نظريات ريادة الأعمال على المنظمات غير الهادفة للربح (مثل ريادة الأعمال الاجتماعية وريادة الأعمال البيئية) معًا، وأن نهج الاستدامة لا يسهم في التنمية المستدامة للمنظمة نفسها فحسب، بل يخلق أيضًا مساهمةً كبيرةً ومتزايدةً للمنظمة في التنمية المستدامة للسوق والمجتمع ككل.

فقد أوضحت محمود (٢٠٢٠، ١٤٤ – ١٤٥) بعض العناصر التي تؤدي دوراً مهماً في الحفاظ على الريادية والاستدامة التنافسية ومنها النظر للتعليم الريادي بأنه وسيلة فعالة لإيجاد أسواق جديدة، ومن ثم محاربة البطالة وممارسة الإبداع والابتكار، وهذا بدوره يحقق التنافسية، والنظر للمؤسسات الريادية كوكيلة للتغير في المجتمع خاصة في هيكل السوق والعمل وتحويل الموارد من مستوى متدني الإنتاجية إلى مستوى عالي الإنتاجية، كما أن الريادة تمثل طريقاً بين العلم والسوق وسد الفجوة بينهما، وتلبية متطلبات التنافسية والاهتمام بتنمية المواهب، والقياس المرجعي بحيث تختار المؤسسة منافساً نموذجياً وتحدد جوانب تميزه.

ويمكن وصول المؤسسات التعليمية لمرتبة تنافسية من خلال مجموعة من المتطلبات تتمثل في تحقيق سمعة عالية معترف بها في التدريس، وتحقيق مكانة متميزة معترف بها في مؤسسات المجتمع سواء التعليمية وغير التعليمية، وتطوير تخصصات متميزة عالمياً (توفيق ومرسي، ٢٠١٧، ص.٤١ – ٤٢).

يتضح مما سبق أنه يمكن تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها المختلفة من خلال التعليم الريادي التي تدعمه في ضوء المناهج وطرق التدريس والكوادر البشرية القائمة عليه والدعم الجامعي له.

واتفق كلٌ من عتمان (٢٠٢٠، ٣٦١ – ٣٦٢) وألماظ (٢٠٢٢، ٤٥٠ – ٤٥١) على أن هناك مجموعة من المزايا التي تمتاز بها المؤسسات التعليمية الريادية ومنها الإبداع، وتحمل المخاطر والتي تعني التضحية بما يمتلكه الريادي من موارد مع تقبله لاحتمالية الفشل أو إنجاح وتحمل مسئولية النتائج والمخرجات، والمبادرة أي الرغبة في أن تكون المؤسسة الأولى في تحقيق النجاح، والمنافسة والتمايز وذلك من خلال تقديم خدمات تعليمية متميزة، وتقديم خدمات تعليمية مناسبة مع المحافظة على جودة التعليم ونوعيته، وعمل شراكات وتحالفات أي تكوين اتفاقيات مع مؤسسات تعليمية أخرى لتحقيق الأهداف.

وكما تميزت المؤسسات الريادية بوجود الشخص الريادي الذي يتمتع أيضاً بعدد من الميزات، فقد أشارت جودي (٢٠٢٠، ١٧ – ١٨) إلى رائد الأعمال بأنه الشخص الذي أنشأ مشروعاً أو مؤسسة جديدة معتمداً على أفكار إبداعية ويمتاز عن الآخرين بصفات واستعدادات خاصة، كما أشارت إلى صفاته المتمثلة في أنه مقدام وذلك بقدراته العالية على حساب المخاطر الممكن حدوثها، ومنافس جيد يتحمل المسئولية ويميل للاستقلالية، كما يبحث دائمًا عن فرص جديدة لتسويق إنتاجه بطريقة جديدة، وذو سلوك حسن فهو متفائل وصادق وذو شخصية قوية ومتواضع.

كما أوضحت سعد (٢٠١٩، ١٤ – ١٦) أهم المهارات والأدوار المطلوبة من الريادي لإنشاء مشروعه كالمهارات التقنية المتمثلة في (الكتابة، والقدرة على الاتصال، ومراقبة البيئة، وإدارة الأعمال التقنية، والعمل ضمن فريق، وبناء العلاقات)، والمهارات الريادية المتمثلة في (التسويق، وضع الأهداف والتخطيط، صنع القرار، المحاسبة، المالية، الرقابة)، والمهارات الشخصية المتمثلة في (المخاطرة، والإبداع، والالتزام، ورؤية قيادية، والتغيير).

وهذا يتفق مع ما أشارت إليه نتائج دراسة Mani, (2018) التي تؤكد أن مهارات اتخاذ القرار، والقدرة على المخاطرة، والإبداع، ومهارات الاتصال والقدرة على إعداد خطة العمل والتسويق، والعمل ضمن فريق هي أهم المهارات لرائد الأعمال الناجح المنتج للخدمة التجارية، كما أكدت نتائج دراسة جودي (٢٠٢٠) على أن التعليم الريادي يُسهم في تغيير ثقافة رائد الأعمال نحو التوجه نحو إقامة المشاريع الخاصة التي تعتمد على التكنولوجيا، بالإضافة إلى تغيير ثقافته، وأساليب تفكيره، وتنمية مهاراته، وتطوير مكتسباته العلمية، ويحسن من كفاءته في التعامل مع التطورات الحديثة، وفي مجالات التسويق والتجارة الالكترونية، وما أكدته نتائج دراسة Luo et al. (2022) التي أشارت إلى أن التعليم الريادي وممارسة ريادة الأعمال ترفع من الكفاءة الذاتية لدى طلاب الجامعات (هي مستوى الثقة في قدرة رواد الأعمال على إكمال المهام الريادية المختلفة)؛ لذا يتطلب ضرورة تعزيز تعليم ريادة الأعمال من خلال خلق بيئة جيدة للابتكار وريادة الأعمال، وإنشاء نموذج لتدريب المواهب، ويعتمد على نموذج الكفاءة الريادية، وبناء نظام تعليمي عالي الجودة لريادة الأعمال.

وباكتساب الريادي المهارات السابق ذكرها يسعى للقيام بالأدوار الآتية: إنشاء أسواق جديدة، واكتشاف مصادر جديدة للموارد تتسم بميزة تنافسية من حيث النقل والتكلفة والجودة، وتحريك الموارد الرأسمالية وتقديم تكنولوجيا جديدة، وخلق فرص عمل جديدة بما يسهم في الإسراع من معدلات نمو الاقتصاد ككل.

يتضح مما سبق عرضه أن المظلة المفاهيمية للمؤسسات الريادية تبدأ من وجود شخص ريادي باحث عن فرصة ريادية، ولديه القدرة على تحويلها لمشروع ريادي، تتبناه المنظمة الريادية كحاضنة؛ لتحفيزها نحو العمل والإنجاز المتميز، كما يبين ضرورة تحويل مؤسسات التعليم الجامعي بصفةٍ

عامةٍ وكليات التربية للطفولة المبكرة بصفةٍ خاصةٍ إلى مؤسسات ريادية تمتلك ميزات تنافسية؛ للحصول على خريجات رائدات أعمال قادرات على إنشاء أسواق جديدة لتسويق منتجاتهن.

٩- التحديات التي تواجه تطبيق التعليم الريادي داخل مؤسسات التعليم الجامعي:

أشار عبد المولى (٢٠٢٠، ٣٣٨) إلى بعض الصعوبات التي تواجه تعزيز التعليم الريادي بمؤسسات التعليم الجامعي ومنها قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية، وقلة المواقع الإلكترونية التي تهتم بنشر ثقافة التعليم الريادي، وقلة إبرام الاتفاقيات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال، وضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية، بالإضافة إلى ضعف الدعم المالي والمادي، وقلة أعداد الكوادر البشرية المتخصصة في التعليم لريادة الأعمال، وعدم وجود حاضنات أعمال بكليات الجامعات؛ لإطلاق الرياديين مشاريعهم.

وأضافت الشمري (٢٠٢٢، ٧٦٩) معوقات أخرى تعيق تفعيل التعليم الريادي ومنها وجود اعتقاد ثقافي لدى الطلاب بأهمية الوظيفة الحكومية لأنها أكثر أماناً، واستخدام أساليب تقليدية في تدريس موضوعات ريادة الأعمال كالمحاضرة، وعدم وجود جهات استشارية تقدم الدعم الفني والإداري والمادي للطلاب لإنشاء أعمالهم الحرة، وقلة الزيارات الميدانية للمشاريع الريادية الناجحة خارج الجامعة، وعدم وجود منصة تهتم بأصحاب الأفكار الإبداعية من الطلاب، كما أشارت نتائج دراسة Kalimasi and Herman (2016) إلى أبرز المعوقات التي تواجه التعليم الريادي أن المناهج لا تزال محدودةً بشكلٍ كبيرٍ، ويرجع ذلك إلى أن تنفيذها لا يناسب الاحتياجات التربوية لبعض التخصصات.

يتضح مما سبق تعدد التحديات التي تواجه ريادة الأعمال بشكلٍ عامٍ وتفعيل التعليم الريادي بشكلٍ خاصٍ داخل مؤسسات التعليم الجامعي، حيث انقسمت إلى تحدياتٍ خاصةٍ بالطالبات مثل (انتشار ثقافة الوظيفة أفضل كونها أكثر أماناً، وضعف ثقة الطالبات بمهاراتهن وإمكاناتهن وضعف روح المخاطرة لديهم. بالإضافة إلى ضعفهم في ثقتهم اتجاه إدارة الكلية لتوفير الدعم الحقيقي لهم)، وتحديات خاصة بأعضاء هيئة التدريس ومنها: (ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس، وقلة عدد المتخصصين في اكتشاف الطالبات ذوي الأفكار الإبداعية)، وتحديات خاصة بإدارة الكلية ومنها (قلة الدعم المالي والمعنوي لرواد الأعمال، وقلة التجهيزات والمرافق الخاصة بارتقاء أفكار الطلاب إلى مشروعات ريادية، وضعف التسويق والتغطية الإعلامية للأنشطة الطلابية)، وتحديات مجتمعية مثل: (ضعف التواصل مع القطاع الخاص لتمويل المشروعات الريادية)، وتحديات تنظيمية كغياب اللوائح والتعليمات المنظمة للمشروعات الريادية للطلاب.

المحور الثاني: متطلبات الجامعة الريادية:

يتناول هذا المحور تحليلاً تفصيلياً للجامعة الريادية من حيث "الماهية، والأهداف، والأهمية، والمتطلبات" وذلك للإجابة عن السؤال الثاني للبحث وهو " ما المتطلبات المستقبلية للجامعة الريادية ومعايير الاعتماد المعززة لمجالات التعليم الريادي؟ . ويتم توضيحه على النحو الآتي:

١. ماهية الجامعة الريادية:

تعرف عبد الوهاب (٢٠١٨) الجامعة الريادية بأنها "الجامعة التي تسعى لتحويل نمط الجامعة التقليدية إلى نمطٍ آخر، يولي اهتماماً غير تقليدياً لوظائف الجامعة من تعليم وخدمة مجتمع وبحث علمي لتؤدي دوراً

ملحوظاً في دعم منظومة الابتكار وريادة الأعمال، وتوفير متطلبات اقتصاد المعرفة من خلال الاستثمارات المبتكرة". (ص. ٧٥٢)

ويعرف البحث الحالي الجامعة الريادية إجرائياً بأنها صيغة وتوجه عالمي للجامعات، تتضمن مجموعة من الاشتراطات والسياسات والإجراءات، التي في ضوئها يتم دعم مجالات التعليم الريادي داخل كليات التربية للطفولة المبكرة؛ لرفع وضعها التنافسي والسمعة الأكاديمية، واستقطاب أفضل الكوادر من الطالبات لها، وتحقيق الريادة العلمية والأكاديمية بها.

٢. أهداف الجامعة الريادية:

لقد أوضح عبد اللاه (٢٠٢١، ٥٢٧ – ٥٢٨) أهداف جامعة ريادة الأعمال المتمثلة في:

- **التربية الريادية:** ويتم من خلالها تدريب رواد أعمال المستقبل، والتعرف على القدرات الريادية الكامنة داخل كل طالب، وتطوير القدرات المرتبطة بسوق العمل، وتعليمه كيفية تحقيق التميز وتوليد عوائد للمؤسسة.
- **الريادة الأكاديمية:** تعني بتطوير البحوث العلمية؛ لتكون مصدراً للابتكارات ونقطة لانطلاق أفكار تجارية.
- تطوير الصفات والمهارات والسلوكيات الريادية لأعضاء هيئة التدريس وتوفير مكاسب مالية لأعضاء الجامعة.
- أن تكون الجامعة شريكاً أساسياً في التنمية المستدامة الدولية والإقليمية والمحلية، وتحقيق القدرة التنافسية للصناعة والمجتمع في ظل اقتصاد المعرفة.
- توسيع عائدات التسويق ونقل التكنولوجيا؛ لتصبح جامعةً عالميةً تتصرف مثل الشركات بالإضافة لدورها كموقع للعلوم والثقافة.

وتوصلت نتائج دراسة Bikse et al (2016) إلى أن التوجه نحو الجامعة الريادية يهدف إلى دمج التنمية الاقتصادية والاجتماعية ضمن

المهام الرئيسية للجامعة، مما يتطلب توافر قيادة واعية ونشر الثقافة الريادة، وتوافر العناصر البشرية المؤهلة، وادخال نظام التدريب والتعليم الريادي في مجال البحث والتطوير والابتكار، وأشارت نتائج دراسة (Gianiodis and Meek 2020) إلى أن جامعات ريادة الأعمال اكتسبت أهمية متزايدة في جميع أنحاء العالم وأصبحت الآن محركًا للتنمية الاقتصادية الإقليمية، ولديها القدرة على استغلال رأس المال الريادي، وقادرةً نحو تطبيق التعليم الريادي بفاعلية داخل كلياتها وذلك من خلال ما وفرته من تحديث للهياكل التنظيمية وتوفير الحوافز، كما أكد الرويلي (٢٠٢١، ٧٨) على أن الجامعات التي تتبنى صيغة الجامعة الريادية تحقق أهداف ومنها دعم أنظمة الابتكار والاقتصاد، ومواكبة المستجدات العالمية والمحلية، وتنمية المهارات الريادية لخريجي الجامعة، وإيجاد مصادر تمويلية غير تقليدية، وتحقيق التميز الأكاديمي.

يتضح مما سبق تعدد وتنوع أهداف الجامعة الريادية، فشملت الطلاب وتأهيلهم ليكونوا رواد أعمال، مروراً بتحقيق الريادة العلمية للبحوث وتسويقها وتوطين التكنولوجيا، وصولاً لتحويل الجامعة إلى الريادية ومشاركتها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ لذا يتطلب من الجامعة وجميع كلياتها إعادة النظر في استراتيجيتها وتحديد أهدافها بما ينسجم مع توجهها الريادي.

٣. أهمية الجامعة الريادية:

أشار إسماعيل (٢٠٢٢، ١١٣ – ١١٤) إلى أهمية الجامعة الريادية والمتمثلة في توليد القيمة المضافة والابتكارية إلى المعرفة التي تنتجها، كما أنها عنصرٌ فعالٌ ومهمٌ في بناء العلاقات مع الحكومة والصناعة، كما أن الريادة تمثل فرصةً للجامعة لزيادة الدخل، والمساهمة في المجتمع من خلال ما تقدمه من خدمات، وتعزيز قدرة الجامعة على التمسك بالفرص وتبني المخاطر، كما توصلت نتائج دراسة محمد (٢٠٢٠) إلى أن الجامعة الريادية نموذج حاسم للابتكار، وتسعى إلى تطوير نموذج جديد لرأس المال البشري،

القادر على التكيف بسرعة مع التغيرات الموجودة في المجتمع، وكذلك معالجة التنمية المجتمعية، وبالتالي ضمان الاستدامة الاقتصادية والتكنولوجية والبيئية.

وهذا يتفق مع ما أشارت إليه نتائج دراسة Bonwell (2016) التي أكدت أن التحول من الجامعات التقليدية إلى الجامعات الريادية أصبح توجهًا عالميًا يزداد الاهتمام به يومًا بعد يومٍ، ليصبح ظاهرةً معاصرةً فَرَضَها الانخفاض المستمر في التمويل الحكومي والتنافسية الشديدة في مجال التعليم والبحث العلمي، وأشارت نتائج دراسة Ankarcrona and Holm (2016) بأن الجامعة التي تسعى لتحقيق الثراء العلمي والاكتفاء الذاتي، وتنوع مصادر التمويل وتطوير القدرات الريادية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس؛ للوصول لمخرجات ريادية يكون لها دورًا إيجابيًا في إيجاد حلول مبتكرة لبعض قضايا المجتمع، كما أكدت نتائج دراسة Dharmajiva (2017) أن التوجه نحو الجامعات الريادية يدعم التعليم العالي ويسهم في تعزيز الاقتصاد الوطني، والتوجه الريادي ورفع روح المبادرة لدى الطلاب.

٤. متطلبات الجامعة الريادية:

المتطلب الأول- التوجه الاستراتيجي الريادي: تسعى معظم الجامعات إلى تحقيق النجاح في أنشطتها وبناء مركز تنافسي متميز؛ يضمن لها البقاء والنمو في ظل بيئة شديدة التنافس، وهذا يتطلب منها أن تمتلك توجهاً استراتيجياً ريادياً في تنفيذ أعمالها، من خلال تبني رؤية جديدة تمكنها من تحقيق المزايا التنافسية بها(إسماعيل، ٢٠٢٢،ص. ١١٦)، وأكدت محمد (٢٠٢٠، ٥٦١) أن التوجه الريادي هو مفتاح الأعمال الريادية التي تغتنم الفرص، والخروج بالجديد دائماً، ويحدد مستوى وجود ريادة الأعمال في المؤسسات ويشمل الأبعاد التالية الابتكار (التكنولوجي – الإداري – منتجات السوق)، وخوض المخاطر، الفاعلية، التنافسية والاستقلالية.

يتضح مما سبق أن التوجه الاستراتيجي الريادي يعد الطريقة التي تتبناها مؤسسات التعليم الجامعي لتنفذ من خلالها خططها وسياستها لتحسين أدائها، وبالتالي فإن مؤسسات التعليم الجامعي ذات التوجه الريادي تتميز بالإبداع في الخدمات، وقائدة للسوق، ولها وضع تنافسي يحقق غايتها الاستراتيجية.

المتطلب الثاني- نشر ثقافة ريادة الأعمال:

يؤكد عبد المولى (٢٠٢٣، ٦٣) أن الثقافة الريادية التي تشجع وتقدر السلوكيات الإدارية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز تساعد في الترويج لإمكانية ابتكارات جذرية في السوق، كما أشار العبيري (٢٠٢٣، ١٣٨ – ١٣٩) إلى الثقافة الريادية بأنها ترسخ قيم ريادة الأعمال وممارساتها، وتعزز التعلم القائم على الإبداع والابتكار، وتعزيز التفكير الريادي، ويزيد من وعي منسوب المؤسسات التعليمية بأهمية الريادية وتبني أساليب التدريس الريادية؛ للتنافسية العالمية الدولية.

يتضح مما سبق أن ثقافة التعليم لريادة الأعمال تسمح بالتغيير وفقاً لاحتياجات السوق، واستغلال الفرص المتاحة للبيئة الخارجية لتحقيق التنمية والابتكار، وإكساب المؤسسات التعليمية الجامعية القيم والاتجاهات، والمعتقدات الريادية، ويخلق مناخ عمل ريادي يساعد في التوجه نحو الريادة.

المتطلب الثالث- القيادة والحوكمة الريادية:

أكد عبد المولى (٢٠٢٣، ٦٢) على أن التوجه لتحقيق الريادة القيادة القادرة على توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لرواد الأعمال، والواعية بأهمية التوجه نحو الريادة، والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة، كما أشارت العريفي (٢٠٢٢، ١٢٦ – ١٢٧) إلى دور القيادة في تعزيز دافعية الفكر الريادي، ودعم المشاريع الناشئة والمهارات الريادية، وتوليد إيرادات والالتزام القوي بتطبيق الريادية.

المتطلب الرابع- التعليم الريادي (التعليم لريادة الأعمال):

يُعد التعليم الريادي محوراً أساسياً في تنمية ريادة الأعمال، وآليةً لتحويل الأفكار الجديدة إلى مشروعات ناجحة، وله آثاره القوية على التنمية النوعية المستدامة؛ لأنه يخلق قاعدة عريضة من الرياديين والمبدعين. (إسماعيل، ٢٠٢٢، ١١٨)، وأكدت نتائج دراسة Liu et al. (2019) أن التعليم الريادي أحد المحركات المهمة للتنمية الاقتصادية، وتوجيه الطلاب بمؤسسات التعليم الجامعي نحو الابتكار وتحسين وضعهم الريادي وأدائهم، ورفع كفاءتهم الذاتية.

ويتضح من خلال ذلك أن التعليم الريادي نهج وفكر متبني، يجعل الطالبات الخريجات رائدات أعمال يمتلكون فرصة عمل حر، من خلال إكسابهم مهارات وقدرات ريادية من خلال مجالاته الداعمة.

المتطلب الخامس- الحوافز والتمويل الموجه والمتنوع:

يتطلب من مؤسسات التعليم الجامعي الراغبة في التوجه نحو الريادية التحرر من الاعتماد على الدعم الحكومي، والتوجه نحو تنويع القاعدة المالية، فقد أشارت شاهين (٢٠٢٠، ١٣٧) إلى ضرورة توفير مصادر متنوعة للتمويل موجهة نحو الابتكار من خلال اعتماد ميزانية لتعزيز التعليم للريادة، وذلك من خلال تشجيع مشاركة المؤسسات الصناعية، والإنتاجية بالقطاع الخاص في التمويل وإيرادات الملكية الفكرية والمنح البحثية، والدخل الناتج من المشروعات الناجحة، والدخل المكتسب من الوحدات ذات الطابع الخاص.

المتطلب السادس- التسويق الريادي:

يُعد التسويق الريادي حقلاً معرفيًّا يدمج بين الأوجه الرئيسية للممارسات التسويقية الحديثة في الفكر التسويقي من جهة، والتطورات الحديثة في الفكر

الريادي من جهة أخرى، وهو جملة من الأنشطة والممارسات التسويقية، التي تتسم بالجراءة والمخاطرة وارتياد مناطق وأسواق جديدة تماماً اعتماداً على الابتكار والإبداع. (عتريس، ٢٠٢٢، ص. ١٠٥٩)

المتطلب السابع- التوأمة والتحالفات الاستراتيجية:

تعنى سعي مؤسستين أو أكثر نحو تكوين علاقات للإفادة من الموارد المشتركة في بيئة ديناميكية تنافسية؛ لاستيعاب متغيراتها من فرص وتحديات، ويُعد التحالف والشراكات عنصراً أساسياً للجامعات الريادية. (شاهين، ٢٠٢٠، ص. ١٣٦)

المتطلب الثامن- التدويل للريادة:

أوضح العريفي (٢٠٢٢، ١٢٩) أن التدويل جزء أساسي من استراتيجية الجامعة الريادية، فهو يقوم على دمج البعد الدولي والثقافي والعالمي في أهداف التعليم وعملياته ومهامه، فيتطلب من الجامعات وجود استراتيجية للتدويل، تعكس الريادية وتدعم التبادل الدولي للهيئة التدريسية بها وطلابها، من خلال خطط التبادل والمنح الدراسية مع تقديم الحوافز والمكافآت.

المتطلب التاسع- التوجه نحو الجودة والاعتماد:

إن اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي في مصر وفقاً لدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي (الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥) تتمحور حول مجموعة من المعايير عددها (١٢) معيارًا، وبتحليل المؤشرات الخاصة ببعض معايير الاعتماد الواردة بهذا الدليل تبين وجود سبعة معايير تشير إلى ضرورة دعم مجالات التعليم الريادي وريادة الأعمال ومتطلبات الجامعة الريادية ومنها:

معيار التخطيط الاستراتيجي:

بالرجوع لدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصـــدار الثالث (يوليو، ٢٠١٥، ٥٣) **يتبين المؤشـــر ٥/١ :** "الأهداف الاســـتراتيجية للمؤسسة معلنة وواضحة الصياغة، ومبنية على التحليل البيئي، وتسهم في تحقيق رسـالة المؤسـسـة، وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة"، وقد تتضمن هذا المؤشر ممارسة "تحليلاً لمدى إسهام الأهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة المؤسسة وتعكس مدى وعي المؤسسة بالاتجاهات الحديثة للمؤســســـات التعليمية"، يتضـــح بتحليل المؤشـــر التابع لمعيار التخطيط الاسـتراتيجي ضـرورة وجود رسـالة واضـحة تتفق مع التوقعات المجتمعية، وضـرورة وعي المؤسـسـة ببعض التوجهات العالمية الحديثة مثل: (التوجه نحو الابتكار وريادة الأعمال).

معيار ٢- القيادة والحوكمة:

بالرجوع لدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصـــدار الثالث (يوليو، ٢٠١٥، ٥٦-٥٧) **يتبين من المؤشـــر ٢/٢ :** " القيادة الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات" وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة التالية" وجود وسائل مناسبة لتنمية قدرات القيادات الحالية وإعداد القيادات المســـتقبلية"، **والمؤشـــر ٧/٢** " الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن وملائم لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها"، ويتضمن هذا المؤشر الممارسة التالية "الكيانات التي تم اســـتحداثها لتلبية احتياجات التغيير والتطوير وللإسهام في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها".

يتضح بتحليل المؤشرات السابقة لمعيار القيادة والحوكمة ضرورة وجود برامج تدريبية للقيادات المســـتقبلية، واســـتحداث مواقع قيادية تدعم توجهات

المؤسسة مثل مسؤول نظام الإرشاد الأكاديمي، ومسئول ريادة الأعمال، واستحداث إدارات ولجان لتلبية التطوير والتغيير مثل: (إدارات داعمة للتعليم الريادي وحاضنات الأعمال).

معيار ٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية:

بالرجوع لدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصدار الثالث (يوليو، ٢٠١٥،٧٤) **يتبين من المؤشر ٢/٧ :** " البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقاً لما تنطوي عليه رسالة المؤسسة، وقد تضمن هذا المؤشر الممارسة الآتية "آليات استقراء متطلبات سوق العمل وكيفية تحقيق البرامج التعليمية لتلك المتطلبات".

يتضح بتحليل المؤشر السابق للمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية ضرورة تنوع البرامج التعليمية للمؤسسة وتوافقها مع احتياجات سوق العمل واستحداث برامج تعليمية جديدة، والاطلاع على برامج لمؤسسات مناظرة، وبعض المستجدات التخصص دولياً وعالمياً.

معيار ٨- التدريس والتعليم:

بالرجوع لدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصدار الثالث (يوليو، ٢٠١٥، ٧٨) **يتبين أن المؤشر ٢/٨:** "تطبيق استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم يدعم اكتساب مهارات التعلم الذاتي ومهارات التوظيف لدى الطلاب".

يتضح بتحليل المؤشر الخاص بمعيار التدريس والتعلم ضرورة توفير وتفعيل استراتيجية للتدريس والتعلم تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف مثل: (التعلم التعاوني / التعليم الريادي).

معيار ٩- الطلاب والخريجون:

بالرجوع لدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصـــدار الثالث (يوليو، ٢٠١٥، ٨٣-٨٤) **يتبين أن مؤشـر ٤/٩ :** "للمؤسـسـة نظام فعال للدعم الأكاديمي للطلاب وتقدم لهم خدمات التوجيه المهني"، وقد تضـــمن الممارســات الآتية "خدمات التوجيه المهني للطلاب بما يدعم ريادة الأعمال والتوظيف"، "آليـات اكتشـــاف الطلاب المتعثرين والموهوبين والمتميزين ووســائل الدعم المقدمة لكل فئة"، "آليات لمتابعة الخريجين، وقواعد بيانات خاصــة بهم" ، **ومؤشــر ٤/١٠ :** "المؤسـســة توفر برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر ووفقاً لاحتياجات وتطورات سوق العمل".

يتضح بتحليل مؤشرات معيار الطلاب والخريجون ضرورة تقديم خدمات التوجيه المهني بما يدعم ريادة الأعمال مثل وجود "وحدة التوجيه المهني، مكتب للتدريب الميداني، حاضـــنات أعمال"، واســتخدام آليات لاكتشـــاف الطلاب المتميزين من خلال المرشد الأكاديمي أو الساعات المكتبية، وتقديم لهم سـبل الدعم كمنح دراسـية ودعم مادي أو رعاية الريادة العلمية، وتوفير برامج للتنمية المهنية وتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظيف للتوافق مع تطورات سوق العمل، وعمل استقصاء لآراء سوق العمل في القيمة المهنية للخريج.

معيار ١٠-البحث العلمي والأنشطة العلمية:

بالرجوع لدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصـــدار الثالث (يوليو، ٢٠١٥، ٨٧) **يتبين أن مؤشــر ٤/١٠ :** " توافر مناخ وأســاليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه، ولتنمية قدرات الباحثين ولتشـجيع ودعم الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية"، وتضمن هذا المؤشـر الممارسـات التالية" أسـاليب دعم وتحفيز البحث العلمي وتنمية قدرات الباحثين"، "وحدات أو إدارات استحدثت لدعم البحث العلمي".

يتضح بتحليل مؤشر وممارسات معيار البحث العلمي والأنشطة العلمية ضرورة استحداث وحدات لدعم البحث العلمي وتسويق البحوث وحاضنات المشروعات، وضرورة وضع المؤسسة في خطتها التدريسية برامج لتنمية قدرات الباحثين وتدعيم الأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية المشتركة مع مؤسسات أخرى.

معيار ١٢- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة:

بالرجوع لدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصدار الثالث (يوليو،٢٠١٥، ٩٦) **يتبين أن مؤشر ٤/١٢ :** " للمؤسسات آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد المؤسسة وتنفيذ برامجها" وتتضمن الممارسات التالية" أوجه المشاركة المجتمعية، الوسائل المستخدمة في قياس آراء منظمات سوق العمل، الأنشطة والوحدات واللجان التي استحدثت لدعم خدمة المجتمع ولتفعيل المشاركة المجتمعية"

يتضح بتحليل مؤشر وممارسات معيار المشاركة المجتمعية ضرورة عمل شراكات مع مؤسسات عالمية وهيئات صناعة لتدريب الطالبات ودعم ريادة الأعمال لدى الطالبات، وتقديم الدعم المادي والمالي والمساهمة في احتفالية الخريجين وأنشطتهم؛ لتوفير فرص التوظف.

المتطلب العاشر- التنمية الريادية في التعليم والتعلم:

تعني تنمية المهارات الريادية إضافة بعض الوظائف التي تدعم الريادية، "كأستاذ ريادة الأعمال" "والمختص بريادة الأعمال" والذي يقوم بإدارة الأنشطة الريادية، ويحفز أعضاء هيئة التدريس، وتشجيع المتعلم على التفكير الريادي والابتكار والإبداع وبدء مشاريعهم الخاصة، ودعم السلوك الريادي من خلال نشر الوعي وتحفيز الأفكار حتى التنفيذ والتطوير. (العريفي، ٢٠٢٢، ص. ١٢٧ – ١٢٨)

المتطلب الحادي عشر: إدارة الموارد البشرية والتدريب الريادي:

أكد عبد اللاه (٢٠٢١، ٥٣٣ – ٥٣٤) على ضرورة إدارة الموارد البشرية؛ لتشجيع القيادات وأعضاء هيئة التدريس والطلاب على الابتكار وممارسة الثقافة الريادية، وتوفير الحوافز والمكافآت، وتوفير جوائز ومكافآت جامعية للطلاب المتميزين كجائزة الطالب الريادي أو المربي الريادي.

وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة عتمان (٢٠٢٠) التي أشارت إلى وضع آليات ممنهجة لتطبيق التعليم الريادي، وتوفير التمويل لدعم المشاريع الريادية، وعقد شراكة مع قطاعات المجتمع للتدريب والتوعية، والاهتمام بالبرامج الريادية، وتوفير الاستشارات الفنية والقانونية للمشروعات الريادية، كما أوصت دراسة النجار (٢٠٢٠) بضرورة تبني مفهوم الجامعة الريادية كمفهوم على غرار نموذج الجامعة المنتجة والجامعة المعرفية وتأسيس مركز لريادة الأعمال بالجامعات، كما أشارت نتائج دراسة Novela et al. (2017) بأن هناك عدة عوامل رئيسية للتحول نحو الجامعات الريادية من أهمها توافر حوكمة وإدارة واعية بضرورة التوجه نحو ريادة الأعمال والتعليم الريادي، وأنشطة وعمليات ريادية، ودعم ومخرجات ريادية، كما أوصت دراسة محمد (٢٠٢٢) بإعادة هيكلة الجامعات في ضوء الجامعة الريادية والتسويق الفعال للمشروعات الريادية، وتعليم الطلاب آليات إعداد الدراسة التسويقية، كما أوصت دراسة السيد (٢٠٢٢) بضرورة تطوير التعليم الجامعي في ضوء مفهوم الجامعة الريادية، كما أوصت دراسة عبد المولى (٢٠٢٣) بضرورة تنفيذ ورش عمل لتوليد أفكار إبداعية، وترسيخ الثقافة الريادية، وتسهيل برامج القروض والتمويل للمشاريع الجديدة، ووضع تشريعات وأنظمة توفر الحماية للمشروعات الريادية، وعقد شراكات مع قطاعات المجتمع للتدريب والتوعية.

إجراءات البحث الميدانية:

أولاً: أدوات البحث:

١- استبانة تحديد واقع مجالات التعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد.

أ- الهدف من الاستبانة:

هدفت هذه الاستبانة إلى تحديد واقع مجالات التعليم الريادي، ورصد واقع الميزة التنافسية المستدامة لمجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد.

ب- خطوات بناء الاستبانة:

اتبعت الباحثة الخطوات التالية في بناء الاستبانة:

* إعداد الصورة المبدئية للاستبانة، ثم التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرضها على المحكمين وحساب الاتساق الداخلي كمؤشر للصدق، وتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية لحساب الثبات ثم التطبيق النهائي للاستبانة وفيما يلي عرض تفصيلي لخطوات بناء الاستبانة:

* الاطلاع على الأدبيات التربوية لـــ (التعليم الريادي، الميزة التنافسية المستدامة، متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد)، كما تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة المتصلة بالبحث الحالي؛ للاستفادة منها في بناء الاستبانة، وتم الوصول إلى الاستبانة في صورتها الأولية "ملحق ١" والتي تكونت من محورين أساسين:

المحور الأول: واقع مجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد.

المحور الثاني: الميزة التنافسية المستدامة لمجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد، ثم صيغت عبارات مناسبة لكل محورٍ رُوعي فيها الوضوح والدقة، وقد اختارت الباحثة مقياسًا ثلاثيًا؛ وذلك لمناسبته لموضوع الاستبانة.

***التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرضها على المحكمين وحساب صدق الاتساق الداخلي:**

فقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين " ملحق ٢" وذلك للحكم على صياغة العبارات، وإبداء الرأي حول إضافة أو حذف بعض العبارات، وبعد الانتهاء من التحكيم تم حساب نسب الاتفاق " ملحق ٣" بين المحكمين على عبارات كل مفردةٍ من مفردات الاستبانة، ثم إجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون ملحق "٤".

*** الاتساق الداخلي كمؤشر للصدق:**

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٥٠) طالبةً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، والجداول التالية توضح النتيجة على التوالي.

أولاً: المحور الأول: واقع مجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد.

جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (ن = ٥٠)

المقررات الدراسية وطرق التدريس الداعمة للتعليم الريادي		دعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم للتعليم الريادي		الأنشطة الطلابية الداعمة للتعليم الريادي		البيئة الداعمة للتعليم الريادي			
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٧٩	١٠	٠,٧٦	١٩	٠,٧١	٢٨	٠,٥٧	٣٩	٠,٦٨
٢	٠,٦٨	١١	٠,٨٣	٢٠	٠,٤٨	٢٩	٠,٧٥	٤٠	٠,٨١
٣	٠,٨٠	١٢	٠,٧٠	٢١	٠,٩١	٣٠	٠,٦٠	٤١	٠,٦٩
٤	٠,٧٨	١٣	٠,٧٩	٢٢	٠,٧٤	٣١	٠,٦٣	٤٢	٠,٦٨
٥	٠,٧١	١٤	٠,٧٨	٢٣	٠,٨٦	٣٢	٠,٥٦	٤٣	٠,٧٥
٦	٠,٨٧	١٥	٠,٥٥	٢٤	٠,٨٤	٣٣	٠,٧٩	٤٤	٠,٤٥
٧	٠,٦٢	١٦	٠,٧٥	٢٥	٠,٧٥	٣٤	٠,٦٣	٤٥	٠,٦٥
٨	٠,٦٥	١٧	٠,٨٣	٢٦	٠,٨٩	٣٥	٠,٦٤	٤٦	٠,٦٣
٩	٠,٦٩	١٨	٠,٧٦	٢٧	٠,٨٠	٣٦	٠,٧١		
						٣٧	٠,٧٨		
						٣٨	٠,٦٤		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٢٨٨

يتضـــح من جدول (٨): تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٤٥: ٠,٩١)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للأبعاد.

جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٥٠)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٨١	١١	٠,٥٦	٢١	٠,٧٨	٣١	٠,٥١	٤١	٠,٦٣
٢	٠,٦١	١٢	٠,٥٦	٢٢	٠,٦٤	٣٢	٠,٥٩	٤٢	٠,٦٤
٣	٠,٦٨	١٣	٠,٥٦	٢٣	٠,٧٢	٣٣	٠,٦٠	٤٣	٠,٧١
٤	٠,٧٠	١٤	٠,٦٦	٢٤	٠,٧٧	٣٤	٠,٦١	٤٤	٠,٤٩
٥	٠,٥٤	١٥	٠,٨٢	٢٥	٠,٧٢	٣٥	٠,٥٦	٤٥	٠,٦٩
٦	٠,٧٦	١٦	٠,٥٦	٢٦	٠,٧٩	٣٦	٠,٦٥	٤٦	٠,٥٩
٧	٠,٦٩	١٧	٠,٨٤	٢٧	٠,٧٩	٣٧	٠,٦٧		
٨	٠,٥٨	١٨	٠,٥٦	٢٨	٠,٤٩	٣٨	٠,٥٤		
٩	٠,٥٠	١٩	٠,٦٤	٢٩	٠,٦٢	٣٩	٠,٥٩		
١٠	٠,٦٤	٢٠	٠,٦٢	٣٠	٠,٥٧	٤٠	٠,٧٦		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٢٨٨

يتضح من جدول (٩): تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٤٩: ٠,٨٤)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمحور.

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٥٠)

الأبعاد	معامل الارتباط
المقررات الدراسية وطرق التدريس الداعمة للتعليم الريادي	٠,٩٠
دعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم للتعليم الريادي	٠,٨٦
الأنشطة الطلابية الداعمة للتعليم الريادي	٠,٩٢
البيئة الداعمة للتعليم الريادي	٠,٩١

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٢٨٨

يتضح من جدول (١٠) ما يلي: تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٨٦: ٠,٩٢)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمحور.

ثانياً: المحور الثاني: الميزة التنافسية المستدامة لمجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد:

جدول (١١) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٥٠)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
٤٧	٠,٦٥	٥١	٠,٨٥	٥٥	٠,٧٧
٤٨	٠,٦٣	٥٢	٠,٧٧	٥٦	٠,٧٠
٤٩	٠,٦٧	٥٣	٠,٥٩		
٥٠	٠,٧٠	٥٤	٠,٨١		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٢٨٨

يتضح من جدول (١١): تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٥٩: ٠,٨٥)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمحور.

ثبات الاستبانة:

قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث قامت بتطبيقه على عينة قوامها (٥٠) طالبةً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٢) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (ن = ٥٠)

المحاور		معامل ألفا
المحور الأول: واقع مجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد	المقررات الدراسية وطرق التدريس الداعمة للتعليم الريادي	٠,٨٨
	دعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم للتعليم الريادي	٠,٨٩
	الأنشطة الطلابية الداعمة للتعليم الريادي	٠,٩١
	البيئة الداعمة للتعليم الريادي	٠,٩٢
	الدرجة الكلية للمحور	٠,٩٣
المحور الثاني: الميزة التنافسية المستدامة لمجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد		٠,٨٩

يتضح من جدول (١٢) ما يلي: تراوحت معاملات ألفا ما بين (٠,٨٨: ٠,٩٣) وهي معاملات دالة إحصائيًا، مما يشير إلى ثبات الاستبانة .

وبعد إجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون – التي سَبَقَ تفصيلها–، وبعد حساب ثبات الاستبانة وصدقها أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية قابلةً للتطبيق ملحق (٥).

ثانيًا: عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من طالبات الفرقة الرابعة "البرنامج العام" بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا؛ لتطبيق استبانة واقع مجالات التعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد، وقد روعي قدر الإمكان أن تمثل هذه العينة المجتمع الأصلي وفقًا للإحصائية " ملحق ٦"، وأصبح العدد النهائي للعينة (٦٤٢) بنسبة ٦٢,٠٨% .

ثالثًا: المعالجات الإحصائية المستخدمة:

النسبة المئوية / معامل الارتباط / معامل ألفا لكرونباخ / التكرارات/ الدرجة المقدرة / مربع كا، وقد ارتضت الباحثة مستوى دلالة عند مستوى (٠,٠٥)، كما استخدمت الباحثة برنامج SPSS لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

نتائج البحث وتفسيرها:

يستعرض البحث النتائج وفقاً للترتيب التالي: الإجابة على السؤال الثالث:" **ما واقع مجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد؟**"

جدول (١٣) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات (المحور الأول: واقع مجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد) (البعد الأول: المقررات الدراسية وطرق التدريس الداعمة للتعليم الريادي) (ن = ٦٤٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
١	تحتوي المقررات الدراسية على أفكار وموضوعات تروج للابتكار وريادة الأعمال والمبادرة خلال سنوات الدراسة.	١٠٨	٤٤٦	٨٨	١٣٠٤	٦٧,٧١	٥	٣٧٨,٢١	متوسطة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
٢	تلزم المقررات الدراسية الطالبات بعمل خطة مشروع ريادي كشرط للتخرج.	٦٨	٢٣٦	٣٣٨	١٠١٤	٥٢,٦٥	٧	١٧٣,٧٢	منخفضة
٣	تساير المقررات الدراسية المتطلبات الحديثة لسوق العمل وريادة الأعمال مثل "التسويق للأفكار والمنتجات الريادية، العمل في فريق، استخدام الأساليب والأدوات التكنولوجية"	١٣٠	٣٩٢	١٢٠	١٢٩٤	٦٧,١٩	٦	٢٢٢,٣٢	متوسطة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
٤	يتضمن المحتوي العلمي للمقررات الدراسية بعض التجارب الناجحة في ريادة الأعمال.	٢٠	١١٢	٥١٠	٧٩٤	٤١,٢٣	٩	٦٣٣,٩١	منخفضة
٥	تتسم المقررات الدراسية بالمرونة وقابليتها للتعديل بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل وريادة الأعمال.	٤١٨	١٣٦	٨٨	١٦١٤	٨٣,٨٠	٢	٢٩٧,٠٨	مرتفعة
٦	تتضمن المقررات الدراسية مفاهيم العمل الحر والمهارات المطلوبة في سوق العمل المستقبلية مثل "المهارات	١٨٦	٣٠٤	١٥٢	١٣١٨	٦٨,٤٣	٤	٥٩,٤٨	متوسطة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
	المعرفية لحل المشكلات المعقدة، مهارات العمل في فريق، مهارات إعداد الدراسة التسويقية "								
٧	يتوافق التدريب الميداني للطالبات مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال.	٤٤٦	١٢٢	٧٤	١٦٥٦	٨٥,٩٨	١	٣٨٢,٦٥	مرتفعة
٨	تستخدم أساليب وطرق تدريس عملية لنقل المهارات والخبرات الريادية للطالبات مثل "ورش	٢٠	١٤٦	٤٧٦	٨٢٨	٤٢,٩٩	٨	٥١٨,٢٤	منخفضة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
	عمل لمشروع ريادي، مسابقات، تدريب عملي لاكتساب خبرات عملية، زيارات ميدانية لمنظمات أو رواد أعمال "								
٩	تزود المقررات الدراسية الطالبات بالمعارف والمهارات الابتكارية التي تمكنهن من خلق فرص عمل ريادية.	١٠٨	٤٨٢	٥٢	١٣٤٠	٦٩,٥٧	٣	٥١٠,٧٧	متوسطة
	الدرجة الكلية للبعد				١١١٦٢	٦٤,٣٩			

قيمة (كا) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٣) ما يلي:

–تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في عبارات البُعد الأول "المقررات الدراسية وطرق التدريس الداعمة للتعليم الريادي) ما بين (٤١,٢٣%: ٨٥,٩٨%).

– بلغت النسبة المئوية للبُعد ككل (٦٤,٣٩%) مما يشير إلى ضعف الدور الذي تقوم به المقررات الدراسية وطرق التدريس في تعزيز التعليم الريادي بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا من وجهة نظر طالبات الفرقة الرابعة؛ ويرجع ذلك إلى قلة التحديث لمعظم المقررات الدراسية بما يتوافق مع التوجهات الحديثة ومتطلبات سوق العمل؛ لتأهيل الطالبات وصقل مهاراتهن وفقًا لاحتياجات سوق العمل، كما أن معظم المقررات تهتم بالإعداد الأكاديمي والتخصص مع إغفال جانب التعليم الريادي، بالإضافة إلى حداثة التعليم الريادي وعدم وجود استراتيجية خاصة به، كما أن التعليم الريادي تميز بمجموعة من الأساليب التدريسية التي تختلف عن الأساليب التدريسية التربوية المتبعة ببرامج التعليم التقليدي؛ ويرجع ذلك إلى طبيعة التعليم الريادي وانفرادية أهدافه من حيث إعداد رائدات أعمال قادرات على تحقيق التنمية وليس للتوظيف الحكومي لشغل الوظائف التقليدية .

–كما توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في العبارات (٥) " تتسم المقررات الدراسية بالمرونة وقابليتها للتعديل بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل وريادة الأعمال"، والعبارة (٧) "يتوافق التدريب الميداني للطالبات مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل ومتطلبات ريادة الأعمال" في اتجاه الموافقة بدرجة كبيرة؛ ويرجع ذلك إلى أن التدريب الميداني يتم في سوق العمل نفسه فمن الطبيعي يعكس التوعية بالاتجاهات الجديدة في سوق العمل إلى داخل العمل الأكاديمي بالكلية؛ لتأهيل الخريجات وصقل مهاراتهن وفقًا لاحتياجات سوق العمل، كما أن التدريب الميداني يوفر فرصةً

لتجربة ريادية لمشـاريع حرة، فمن الممكن تنفيذ مشـاريع تعليمية صـغيرة بالتدريب الميداني مما يسـاعد الطالبات على فهم بعض جوانب التعليم الريادي مثل " التخطيط، التنفيذ، التسـويق"، فالتدريب الميداني فرصـة قيمة لتطوير مهارات الريادة لدى طالبات الكلية .

-كما أن المقررات الدراسـية تتسـم بالمرونة والقابلية للتعديل بما يتوافق مع متطلبات سـوق العمل يرجع ذلك إلى أن كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا معتمدة، وتسـعى لتجديد الاعتماد مرةً ثانيةً، فهذا يجعلها تلتزم بمعايير الجودة للبرامج التعليمية ومقرراته الدراسـية فيما لا يختلف مع اللائحة التدريسية.

-وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسـة علي (٢٠٢٠) التي توصـلت إلى أن واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة (القاهرة / المنصـورة / اسكندرية / أسيوط) من خلال المقررات الدراسية جاءت بدرجةٍ منخفضـةٍ، وأوصـت بضـرورة اهتمام الجهات المسئولة بتطوير المقررات الدراسـية، بما يسـمح بمواكبتها المتغيرات والمسـتجدات المعاصـرة، ويجعلها قابلةً للتعديل والتطوير، كما أوصـت دراسـة إبراهيم (٢٠٢٠) بضـرورة تضـمين المقررات الدراسـية في الجامعات مقررًا عن ريادة الاعمال؛ لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، وضـرورة التوعية بالاتجاهات الجديدة في سـوق العمل إلى داخل العمل الأكاديمي، ونتائج دراسـة إسـماعيل (٢٠٢٠) التي توصـلت نتائجها إلى ضـرورة التركيز على السـياسـات والبرامج التي تدعم التعليم الريادي؛ لتطوير قدرات الطلاب الإبداعية، ونتائج دراسـة مرسـي (٢٠٢١) التي أشـارت إلى دور المناهج والأنشـطة الجامعية في إكسـاب الطلاب المفاهيم والمهارات الريادية التي تؤهلهم للقيام بالمشـروعات في حياتهم المستقبلية، ونتائج دراسة شعبان (٢٠٢٢) التي أكدت على ضرورة الاهتمام بتطوير البرامج والمقررات الدراسـية وأسـاليب وطرائق التدريس لتعليم ريادة

الأعمال في جامعة القاهرة، ونتائج دراسة إبراهيم (٢٠٢٢) التي أكدت على أن التعليم الريادي تميز بمجموعة من الأساليب التدريسية التربوية التي تختلف عن الأساليب التدريسية التربوية التي يتم اتباعها في برامج التعليم التقليدي، كما تعددت مقررات برامج التعليم الريادي بين مقررات نظرية ومقررات عملية ومقررات تجمع بين النواحي النظرية والعملية مراعيةً في محتواها خصوصية التعليم الريادي من حيث شمولية موضوعات هذه المقررات للكفايات الريادية ، ونتائج دراسة إسماعيل (٢٠٢٢) التي أكدت على ضرورة إعادة النظر للبرامج والمقررات التعليمية لكليات الجامعات، بما يمكنها من تخريج كوادر تعليمية كفء تمتلك فرص العمل الحر وتسهم في تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة.

جدول (١٤) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات (المحور الأول: واقع مجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد) (البعد الثاني: دعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم للتعليم الريادي) (ن = ٦٤٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا^{2}	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
١٠	يزود أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم الطالبات بالمهارات والمعارف الابتكارية التي تمكنهم من خلق فرص	٦٤	٥١٠	٦٨	١٢٨٠	٦٦,٤٦	٦	٦١٤,١٧	متوسطة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
	عمل ريادية.								
١١	يساعد أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم الطالبات في رفع الوعي لديهم بثقافة الريادة وتكوين الاتجاهات الايجابية عن العمل الريادي.	١٥٠	٣٧٦	١١٦	١٣١٨	٦٨,٤٣	٤	١٨٦,٦٥	متوسطة
١٢	يدرب أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم الطالبات على إعداد دراسة الجدوى اللازمة للبدء في المشروعات الريادية	٢٦	١١٠	٥٠٦	٨٠٤	٤١,٧٤	٨	٦١٤,١٣	منخفضة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
١٣	يعتمد أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم على أساليب وطرق تدريس عملية لنقل الخبرات الريادية مثل "ورش العمل، الزيارات الميدانية، التدريب الميداني"	٢٢	١٠٨	٥١٢	٧٩٤	٤١,٢٣	٩	٦٣٩,٧٤	منخفضة
١٤	يشارك أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم الطالبات في تنفيذ بعض المشروعات الريادية.	١٦٠	٣٨٠	١٠٢	١٣٤٢	٦٩,٦٨	٢	٢٠١,٠١	متوسطة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
١٥	يفعل أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم السياسات التحفيزية الداعمة للطالبات؛ لتوليد الأفكار الابتكارية وتحويلها لمشروعات ريادية مثل "التواصل الدوري عبر مواقع التواصل الاجتماعي، إنشاء بنك للأفكار الريادية، إطلاق جائزة للمبادرات الريادية "	٢٦	١٢٤	٤٩٢	٨١٨	٤٢,٤٧	٧	٥٦٤,١٥	منخفضة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
١٦	يسهم أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم في اكتشاف الطالبات المبدعات المبتكرات بالفرق الدراسية المختلفة.	١٠٤	٤٧٢	٦٦	١٣٢٢	٦٨,٦٤	٣	٤٦٩,٩٤	متوسطة
١٧	يشجع أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم الطالبات على انتقاء الأفكار المبتكرة كنواة لمشروعات ريادية	١٩٢	٣٧٨	٧٢	١٤٠٤	٧٢,٩٠	١	٢٢٢,١٧	متوسطة
١٨	يشجع أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم الطالبات على المشاركة في	٨٨	٤٨٦	٦٨	١٣٠٤	٦٧,٧١	٥	٥١٩,٥١	متوسطة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
	المسابقات الابتكارية التي تقوم بتنظيمها الكلية والجامعة.								
الدرجة الكلية للبعد					١٠٣٨٦	٥٩,٩٢			

قيمة (كا) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٤) ما يلي:

– تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في عبارات البُعد الثاني " دعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم للتعليم الريادي" ما بين (٤١,٢٣% : ٧٢,٩٠%)، وبلغت النسبة المئوية للبعد ككل (٥٩,٩٢%) مما يشير إلى تحققه بدرجة منخفضة؛ ويرجع ذلك إلى سعي أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بتزويد الطالبات بالمهارات والمعارف الابتكارية، وتكوين الاتجاهات الايجابية لديهن نحو العمل والأنشطة الريادية، ومساهمتهم في اكتشاف الطالبات المبدعات وتشجيعهم على المشاركة في المسابقات الريادية التي تنظمها الجامعة، ولكن هذه الجهود تحتاج إلى تطوير والتغلب علي المعوقات التي تواجهها مثل الضعف المالي والمادي المخصصة للتعليم الريادي، وقلة الدورات والبرامج التدريبية نحو الريادة، ونقص المتخصصين والمدربين المعتمدين في مجال التعليم لريادة الأعمال، مع انخفاض الثقافة التنظيمية الداعمة للريادة، بالإضافة إلى الضغوط الوظيفية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم من أعباء تدريسية وتنظيمية وإدارية، كما أن بعض أعضاء هيئة التدريس يهتمون بتوعية الطالبات نحو التعليم لريادة الأعمال ولكن ناتجة عن اجتهادات ومبادرات شخصية.

-**وتتفق هذه النتيجة** مع نتائج دراسة **علي (٢٠٢٠)** التي أكدت أن واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة (القاهرة / المنصورة / اسكندرية / أسيوط) من خلال ممارسات أعضاء هيئة التدريس جاءت منخفضة، ونتائج دراسة **عتمان (٢٠٢٠)** التي أكدت على ضرورة الاهتمام بمراعاة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الريادة وإعداد المدربين المؤهلين لذلك، ودعم أعضاء هيئة التدريس الذين يتبنون الفكر الريادي في مقرراتهم، ونتائج دراسة **مرسي (٢٠٢١)** التي أشارت إلى ضعف الدور الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة، ونتائج دراسة **مدخل (٢٠٢١)** التي أظهرت اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بتوعية الطلاب وشد انتباههم ناتج عن اجتهادات ومبادرات شخصية للتعليم لريادة الأعمال.

-وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة **الخليوي (٢٠٢٢)** التي أكدت على توفر الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بدرجةٍ مرتفعةٍ، وأن عضو هيئة التدريس قائد للتغيير يسعى للتطوير الذاتي والأكاديمي، ويوازن بين أدواره الأكاديمية والريادية، كما يمتلك ثقافة ريادية تمكنه من المشاركة في التنمية الريادية للجامعة، وبالتالي التنمية الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية.

جدول (١٥) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات (المحور الأول: واقع مجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية) (البعد الثالث: الأنشطة الطلابية الداعمة للتعليم الريادي) (ن = ٦٤٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
١٩	تنفذ الكلية أنشطة طلابية داعمة للأعمال الريادية ومتضمنة لموضوعات التعليم لريادة الأعمال.	٢١٦	٣٤٤	٨٢	١٤١٨	٧٣,٦٢	١	١٦٠,٤١	متوسطة
٢٠	تتيح الكلية مشاركة جميع الطالبات في الأنشطة الطلابية الداعمة للتعليم لريادة الأعمال.	٢٠	١٥٤	٤٦٨	٨٣٦	٤٣,٤١	٧	٤٩٤,١٧	منخفضة
٢١	تنظم الكلية حملات توعوية؛ لدعم ونشر ثقافة التعليم الريادي	١٥٢	٣٦٨	١٢٢	١٣١٤	٦٨,٢٢	٣	١٦٨,٣٤	متوسطة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
	لدي طالبات الكلية.								
٢٢	تعقد الكلية مسابقات ريادية بشكل دوري؛ لتكريم أفضل مشروع ريادي.	٣٢	١٧٠	٤٤٠	٨٧٦	٤٥,٤٨	٥	٤٠٢,٥٠	منخفضة
٢٣	تقام ندوات طلابية يستضاف فيها رواد أعمال من خارج الجامعة بصورة دورية؛ لتدريب الطالبات على ثقافة العمل الحر.	٢٢	١٥٦	٤٦٤	٨٤٢	٤٣,٧٢	٦	٤٨٠,٠٤	منخفضة
٢٤	تقام معارض ومنتديات يعرض فيها الطالبات مشروعاتهم الريادية؛	٧٠	٤٨٨	٨٤	١٢٧٠	٦٥,٩٤	٤	٥٢٦,٦٩	متوسطة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
	لاستقطاب ممولين لها								
٢٥	تنظم الكلية دورات تدريبية لرفع الكفاءة والمهارات الريادية لدي طالباتها.	٢٠٤	٣٥٢	٨٦	١٤٠٢	٧٢,٧٩	٢	١٦٦,٠٢	متوسطة
٢٦	تعقد حلقات نقاش حول موضوعات التعليم الريادي؛ لتحسين مهارات ومعارف وقدرات روادالأعمال من الطالبات.	٢٦	١٣٨	٤٧٨	٨٣٢	٤٣,٢٠	٨	٥١٧,٨٣	منخفضة
٢٧	تنشر الكلية الأنشطة الطلابية الابتكارية على موقعها الإلكتروني وصفحات التواصل؛ بغرض نشر ثقافة	٨	١٣٨	٤٩٦	٧٩٦	٤١,٣٣	٩	٥٩٦,٩٠	منخفضة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
	التعليم الريادي لدي الطالبات.								
الدرجة الكلية للبعد					٩٥٨٦	٥٥,٣٠			

قيمة (كا) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٥) ما يلي:

-تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في عبارات البعد الثالث "الأنشطة الطلابية الداعمة للتعليم الريادي" ما بين (٤١,٣٣% : ٧٣,٦٢%)، كما بلغت النسبة المئوية للبُعد ككل (٥٥,٣٠%) مما يشير إلى تحققه بدرجة منخفضة؛ ويرجع ذلك إلى تركيز الأنشطة الطلابية على الأنشطة الاجتماعية والجوانب الترفيهية والرحلات والجولة وغيرها من الأنشطة دون التركيز على أنشطة الريادة، بالإضافة إلى نقص الموارد البشرية والمالية (الميزانية، الكادر البشري المتخصص لدعم الطالبات في تنفيذ أفكارهم الريادية)، كما أن هناك ضعف تواصل بين كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا والمؤسسات المحيطة بها الخاصة بالمشروعات الريادية الناجحة مما يترتب عليه افتقاد القدوة الريادية، كما يقتصر دور كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا على تنفيذ سياسات وتعليمات الجامعة فيما يخص التعليم لريادة الأعمال متمثلة في الحملات التوعوية والاشتراك في المعارض والدورات التدريبية التي تعقدها الجامعة؛ لرفع الكفاءة والمهارات الريادية لدى طالباتها، لذا هناك حاجة ماسة لتفعيل حاضنات الأعمال داخل الكلية لأنها هي الجهة المنوطة بمنظومة التعليم الريادي، حيث أن لها لوائحها وميزانيتها الخاصة.

-وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة عتمان (٢٠٢٠) التي أشارت إلى ضعف دور الأنشطة الطلابية الداعم للتعليم الريادي في الجامعات المصرية، فمن الضروري وضع سياسات تحفيزية " مادية ومعنوية " لتشجيع الطلاب بالجامعات المصرية على توليد الافكار الابتكارية وتحويلها إلى مشروعات ريادية، ونتائج دراسة مدخل (٢٠٢١) التي أظهرت أن إدارة الكليات بالجامعات الجزائرية نادرًا ما تهتم بالأنشطة الموجهة للطلاب الخاصة بريادة الأعمال، لذا أوصت دراسة المقبالية (٢٠٢١) بضرورة تنفيذ الزيارات الميدانية الطلابية لسوق العمل، وإصدار دوريات متخصصة في مجال ريادة الأعمال، وتنظيم لقاء سنوي من قِبَل الجامعة أو كلياتها لريادة الأعمال، وأوصت دراسة محمد (٢٠٢٢) بضرورة عقد ندوات وورش عمل لعرض تجارب وخبرات رواد الأعمال والطلاب الرياديين، كما أوصت دراسة الحولي (٢٠٢٢) بضرورة عقد محاضرات وندوات وورش عمل تتعلق بالتعليم الريادي وريادة الأعمال، وتأسيس مجلة ثقافية إلكترونية لريادة الأعمال، وعقد مسابقات سنوية لاختيار أفضل مشروع ريادي بكليات الجامعة .

جدول (١٦) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات (المحور الأول: واقع مجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد) (البُعد الرابع الفرعي الأول: البيئة الداعمة للتعليم الريادي "دعم الكلية للتعليم الريادي") (ن = ٦٤٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا^{2}	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
٢٨	تدعم وحدة الابتكار وريادة الأعمال بالكلية	٢٠	١٠٦	٥١٦	٧٨٨	٤٠,٩١	١١	٦٥٦,٥٦	منخفضة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
	الأفكار والمشروعات الريادية الابتكارية للطالبات.								
٢٩	تسهم وحدة الابتكار وريادة الأعمال في اكتشاف الطالبات المبدعات والمبتكرات بجميع الفرق الدراسية.	١٨	١٤٨	٤٧٦	٨٢٦	٤٢,٨٩	٦	٥٢٠,٦٤	منخفضة
٣٠	يوجد مقر محدد لوحدة الابتكار وريادة الأعمال بالكلية ومعلنة للطالبات.	٣٤	١١٨	٤٩٠	٨٢٨	٤٢,٩٩	٥	٥٥٠,٤٣	منخفضة
٣١	تساهم وحدة الابتكار وريادة الأعمال بنشر الثقافة الريادية لدي طالبات الكلية.	٢٤	١٤٤	٤٧٤	٨٣٤	٤٣,٣٠	٣	٥٠٧,٤٨	منخفضة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
٣٢	تستقطب وحدة الابتكار وريادة الأعمال الطالبات المبدعات وتساعدهم في توليد الأفكار الابتكارية وتحويلها لمشروعات ريادية.	٢٢	١٣٠	٤٩٠	٨١٦	٤٢,٣٧	٨	٥٦١,٢٠	منخفضة
٣٣	يتوافر مختص في مجال الريادة بوحدة الابتكار وريادة الأعمال؛ لتدريب الطالبات على ثقافة العمل الحر.	٢٢	١٥٤	٤٦٦	٨٤٠	٤٣,٦١	٢	٤٨٥,٨٣	منخفضة
٣٤	تقدم وحدة الابتكار وريادة الأعمال أنشطة ملموسة في دعم ريادة الأعمال لدى	٢٢	١٢٨	٤٩٢	٨١٤	٤٢,٢٦	٩	٥٦٧,٩٦	منخفضة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
	طالبات الكلية.								
٣٥	تشجع وحدة الابتكار وريادة الأعمال الطالبات في المشاركة بالمؤتمرات السنوية التي تنظمها الجامعة للابتكار وريادة الأعمال.	١٨	١٢٦	٤٩٨	٨٠٤	٤١,٧٤	١٠	٥٩٢,٦٠	منخفضة
٣٦	توفر وحدة الابتكار وريادة الأعمال بالكلية الدعم الفني؛ للرد على استشارات الطالبات في " الأمور القانونية، الأمور الإدارية، التسويق".	٢٤	١٣٤	٤٨٤	٨٢٤	٤٢,٧٨	٧	٥٣٩,٢٥	منخفضة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
٣٧	تروج الكلية باستمرار لأنشطة وحدة الابتكار وريادة الأعمال من خلال "الموقع الإلكتروني، وصفحات التواصل، المنتديات، رابطة للخريجات".	٢٤	١٥٤	٤٦٤	٨٤٤	٤٣,٨٢	١	٤٧٧,٥٧	منخفضة
٣٨	تقدم الكلية الدعم التسويقي من خلال اشتراك الطالبات بالمعارض التي تقام بالكلية والجامعة؛ لتسويق منتجاتهن.	٣٦	١١٨	٤٨٨	٨٣٢	٤٣,٢٠	٤	٥٤١,٩٤	منخفضة
	الدرجة الكلية للبعد الرابع الفرعي الأول				٩٠٥٠	٤٢,٧٢			

قيمة (كا) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٦) ما يلي:

– تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في عبارات "البُعد الرابع" الفرعي الأول: البيئة الداعمة للتعليم الريادي "دعم الكلية للتعليم الريادي" ما بين (٤٠,٩١% : ٤٣,٨٢%)، كما بلغت النسبة المئوية للبُعد ككل (٤٢,٧٢%) مما يشير إلى تحققه بدرجةٍ منخفضةٍ، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه عدم الموافقة؛ ويرجع ذلك إلي حداثة موضوع التعليم لريادة الأعمال وعدم وضوحه بدرجةٍ كبيرةٍ بالرغم أن كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا من أمس الكليات بحاجة للتعليم الريادي بسبب العدد الكبير لطالبات الكلية مما يؤدي إلى قلة استيعاب سوق العمل لهن فأنهم بحاجة لإقامة مشاريع حرة، بالإضافة إلى اقتصار دور وحدة الابتكار وريادة الأعمال بالكلية على تنفيذ تعليمات الجامعة فقط فيما يخص المشاركة في المعارض السنوية والندوات والدورات المقامة من قِبَل الجامعة دون الاهتمام بإدراج الوحدة في الهيكل التنظيمي للكلية والإعلان عن مكانها للطالبات؛ لاستقطابهن وتقديم أنشطة ملموسة، وتقديم الدعم الفني، مع الترويج لأنشطة الوحدة والدعم التسويقي.

جدول (١٧) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات (المحور الأول: واقع مجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد) (البُعد الرابع الفرعي الثاني: البيئة الداعمة للتعليم الريادي "الدعم الجامعي للتعليم الريادي بالكلية") (ن = ٦٤٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا^2	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
٣٩	يقدم المركز الوطني للابتكار وريادة	٥٠٦	١٢٢	١٤	١٧٧٦	٩٢,٢١	١	٦٢٤,٩٠	مرتفعة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
	الأعمال بجامعة المنيا أنشطة؛ لنشر ثقافة الريادة لدي طالبات الكلية.								
٤٠	يستقطب المركز الوطني للابتكار وريادة الأعمال بجامعة المنيا الطالبات المبتكرات بالكلية؛ لتنمية مهاراتهن الريادية.	٤٥٤	١٧٠	١٨	١٧٢٠	٨٩,٣٠	٧	٤٥٧,٧٢	مرتفعة
٤١	يتبني المركز الوطني للابتكار وريادة الأعمال بجامعة المنيا الأفكار والمشروعات الإبداعية من طالبات	٤٨٢	١٤٢	١٨	١٧٤٨	٩٠,٧٦	٤	٥٣٩,٣٦	مرتفعة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
	الكلية ويمولها.								
٤٢	يقدم المركز الوطني للابتكار وريادة الأعمال بجامعة المنيا دورات تدريبية في مجالات الريادة لطالبات الكلية.	٤٧٦	١٥٠	١٦	١٧٤٤	٩٠,٥٥	٥	٥٢٣,١٠	مرتفعة
٤٣	ينظم المركز الوطني للابتكار وريادة الأعمال بجامعة المنيا ملتقي سنويا لعرض نماذج ناجحة من رواد أعمال مصرية لطالبات الكلية.	٤٨٢	١٣٦	٢٤	١٧٤٢	٩٠,٤٥	٦	٥٣٢,٧٥	مرتفعة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
٤٤	يقدم المركز الوطني للابتكار وريادة الأعمال بجامعة المنيا ندوات تعريفية عن أنشطة المركز ومهامه؛ لتعزيز التعليم الريادي داخل الكلية.	٤٩٢	١٣٤	١٦	١٧٦٠	٩١,٣٨	٢	٥٧٤,٢٤	مرتفعة
٤٥	يقيم المركز الوطني للابتكار وريادة الأعمال بجامعة المنيا معارض سنوية؛ لتقييم مشروعات الطالبات الريادية.	٤٨٤	١٣٨	٢٠	١٧٤٨	٩٠,٧٦	٣	٥٤٣٥١	مرتفعة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
٤٦	يسوق المركز الوطني للابتكار وريادة الأعمال بجامعة المنيا المشروعات الريادية الناجحة للطالبات بمعارضه السنوية.	٤٥٢	١٧٢	١٨	١٧١٨	٨٩,٢٠	٨	٤٥٢,٤٥	مرتفعة
الدرجة الكلية للبعد الرابع الفرعي الثاني					١٣٩٥٦	٩٠,٥٨			
الدرجة الكلية للبعد الرابع					٢٣٠٠٦	٦٦,٦٥			
الدرجة الكلية للمحور الأول					٥٤١٤٠	٦١,٥٧			

قيمة (كا) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٧) ما يلي:

-تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في عبارات "البُعد الرابع الفرعي الثاني: البيئة الداعمة للتعليم الريادي "الدعم الجامعي للتعليم الريادي بالكلية" ما بين (٨٩,٢٠%: ٩٢,٢١%).

-بلغت النسبة المئوية للبُعد " الدعم الجامعي للتعليم الريادي بالكلية" (٩٠,٥٨%)، مما يدل على تحققه بدرجةٍ كبيرةٍ، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه الموافقة بدرجة كبيرة؛ ويرجع ذلك إلى توجه جامعة المنيا نحو الريادة والابتكار كأحد الصيغ التجديدية، فقد أقامت مركز للابتكار وريادة الأعمال يسعى نحو الريادة

والتميز في دعم المشاريع الريادية، ونشر ثقافة الابداع وريادة الأعمال وتبني الأفكار والمشـــاريع الريادية وتفعيل دور حاضـــنات الأعمال داخل كليات الجامعة؛ لجعلها بيئة العمل الأولى وانطلاقته لسوق العمل، وعقد الشراكات مع المؤســـســـات الداعمة لريادة الأعمال، كما تهتم جامعة المنيا بعمل معارض سنوية مجمعة لحاضنات الأعمال ومشاريع ريادة الأعمال لكليات الجامعة، كما تسعى جامعة المنيا نحو الجودة والاعتماد بجميع كلياتها فقد برزت نماذج وأدلة إرشـــادية كدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي المتضمن لمؤشرات وممارسات تؤكد ضرورة التوجه وتعزيز التعليم الريادي، والتي يعد من أهم معايير اعتمادها ربط الخريجين والأنشطة البحثية بسوق العمل، وإشراك اصحاب الأعمال في خطتها الاستراتيجية والتنفيذية وتوفير فرص التدريب .

وهذه النتيجة تتفق مع ما أوصت به دراسة النجار (٢٠٢٠) التي أشارت بضـــرورة تبني مفهوم الجامعة الريادية؛ لتحقيق قيم مضـــافة للجامعات والطلاب، كما أوصت دراسة إبراهيم (٢٠٢٠) بضرورة إنشاء مراكز لريادة الأعمال في الجامعات المصرية لتدريب الطلاب والخريجين؛ ليصبحوا رواد أعمال، كما أوصـــت دراســـة عتمان (٢٠٢٠) بضـــرورة قيام الجامعات المصـــرية بتهيئة المناخ الريادي الذي يدعم الابتكار والإبداع والتميز والاستقلالية والرغبة في العمل الحر، كما أوصت دراسة ألماظ (٢٠٢٢) بضرورة توسع الجامعات المصرية في إقامة معارض وتحالفات وبروتوكولات تعاون وشـــراكة بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجهات المعنية بريادة الأعمال، فضلاً عن التوسع في عمل مراكز خاصة لريادة الأعمال بالجامعات المصرية؛ لتعزيز القدرات الريادية .

الإجابة على السؤال الرابع والذي ينص على: ما واقع الميزة التنافسية المستدامة لمجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد؟

جدول (١٨) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات (المحور الثاني: الميزة التنافسية المستدامة لمجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد) (ن = ٦٤٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا^2	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
٤٧	وجود مقررات دراسية تتضمن معارف ومهارات وقيم التعليم الريادي يحقق ميزة تنافسية لطالبات الكلية.	٥٣٢	١٠٠	١٠	١٨٠٦	٩٣,٧٧	١	٧٢٧,٧٤	مرتفعة
٤٨	مسايرة المقررات الدراسية للمتطلبات الحديثة لسوق العمل وريادة الأعمال يحقق ميزة تنافسية لطالبات الكلية.	٤٧٠	١٥٤	١٨	١٧٣٦	٩٠,١٣	١٠	٥٠٢,٥٨	مرتفعة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
٤٩	وجود مقررات دراسية مرنة ذكية قابلة للتعديل وتدعم التعليم لريادة الأعمال يكسب الكلية مزايا تنافسية في سوق العمل.	٤٩٠	١٣٢	٢٠	١٧٥٤	٩١,٠٧	٥	٥٦٣,٢٥	مرتفعة
٥٠	استخدام أساليب وطرق تدريس عملية؛ لنقل المهارات والخبرات الريادية مثل "الزيارات الميدانية، ورش العمل، التدريب العملي" يحقق ميزة تنافسية لطالبات الكلية.	٥٠٠	١٣٤	٨	١٧٧٦	٩٢,٢١	٣	٦١٠,٤٣	مرتفعة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
٥١	توافق التدريب الميداني للطالبات المعلمات مع متطلبات سوق العمل وريادة الأعمال يحسن من المستوي النوعي للطالبات ورضا المستفيدين.	٤٨٦	١٣٦	٢٠	١٧٥٠	٩٠,٨٦	٦	٥٥٠,٠٢	مرتفعة
٥٢	تدريب أعضاء هيئة التدريس الطالبات المعلمات على المهارات والمعارف الابتكارية؛ لخلق فرص عمل ريادية مما يكسب الطالبات ميزة تنافسية في سوق العمل.	٤٨٢	١٣٨	٢٢	١٧٤٤	٩٠,٥٥	٩	٥٣٤,٨٨	مرتفعة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
٥٣	وجود سياسات تحفيزية داعمة للطالبات المعلمات لتوليد الأفكار الابتكارية وتحويلها لمشروعات ريادية يعزز الميزة التنافسية لطالبات الكلية	٤٩٦	١٢٨	١٨	١٧٦٢	٩١,٤٨	٤	٥٨٥,٦٨	مرتفعة
٥٤	وجود أنشطة طلابية داعمة لموضوعات التعليم لريادة الأعمال يكسب الطالبات ميزة تنافسية في سوق العمل.	٥٠٦	١٢٨	٨	١٧٨٢	٩٢,٥٢	٢	٦٣١,٢٩	مرتفعة
٥٥	قدرة الكلية على تصميم وتسويق المشروعات الريادية	٤٧٨	١٤٨	١٦	١٧٤٦	٩٠,٦٥	٨	٥٢٩,٢٣	مرتفعة

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية%	الترتيب	قيمة كا٢	اتجاه الموافقة
		يوجد بدرجة كبيرة	يوجد بدرجة متوسطة	لا يوجد					
	للطالبات بأقل تكلفة ممكنة مقارنة بمنافسيها يحقق ميزة تنافسية.								
٥٦	توفر الكلية الدعم الكافي للأفكار والمشروعات الريادية لطالباتها مثل " وحدة الابتكار وريادة الأعمال، نوادي ريادة الأعمال" يحقق لها ميزة تنافسية.	٤٨٢	١٤٠	٢٠	١٧٤٦	٩٠,٦٥	٧	٥٣٧,٠٨	مرتفعة
	الدرجة الكلية للمحور الثاني				١٧٦٠٢	٩١,٣٩			

قيمة (كا) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٨) ما يلي:

-تراوحت النسبة المئوية لآراء العينة في عبارات المحور الثاني " الميزة التنافسية المستدامة لمجالات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد) ما بين (٩٠,١٣% : ٩٣,٧٧%) ، كما بلغت النسبة المئوية للمحور الثاني ككل (٩١,٣٩%)، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه الموافقة بدرجةٍ كبيرةٍ؛ نظرًا لتزايد المنافسة العالمية في مجال التعليم

العالي، وأن المؤسسة التي لن تسعى للوصول إلى ميزة تنافسية مستدامة تفقد مكانتها؛ لذا كان من الضروري سعي كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا لتوفير ميزات تنافسية لتكون الأفضل في ضوء التحولات العالمية واقتصاد المعرفة، فكان التعليم الريادي مؤشرًا قويًا للمنافسة محليًا وعالميًا بما يسهم في تنمية الإبداع والابتكار والثقة لدى الطالبات؛ ليصبحن رائدات أعمال، وإكسابهن المهارات لخلق فرص عمل جديدة، وتنشيط سوق العمل لتحقيق التنمية الاقتصادية، ويمكن تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بأبعادها المختلفة للكلية من خلال وجود مقررات دراسية مسايرة للمتطلبات الحديثة لسوق العمل، واستخدام طرق تدريس عملية لنقل الخبرات والمهارات الريادية، مع ربط التدريب الميداني للطالبات بمتطلبات سوق العمل من خلال توفير سياسات تحفيزية لتوليد الأفكار الإبداعية، ووجود أنشطة طلابية داعمة للتعليم الريادي، والتسويق الجيد للمشروعات الريادية، بالإضافة إلى الكوادر البشرية الكفء والدعم الكافي، وذلك للحصول على شخصية ريادية تتمتع بعددٍ من الميزات والاستعدادات الخاصة، وباكتساب الشخصية الريادية المهارات السابق ذكرها تجعلها قادرةً على اكتشاف مصادر جديدة للموارد تتسم بميزة تنافسية من حيث التكلفة والجودة وخلق فرص عمل جديدة تساهم في تحقيق التنمية والتنافسية .

الإجابة على السؤال الخامس والذي ينص على: "ما العلاقة الارتباطية بين توافر مجالات التعليم الريادي وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بكليات التربية للطفولة المبكرة؟ "

جدول (١٩) معاملات الارتباط بين توافر مجالات التعليم الريادي وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بكليات التربية للطفولة المبكرة (ن = ٦٤٢)

المتغيرات		تحقيق الميزة التنافسية المستدامة
توافر مجالات	المقررات الدراسية وطرق التدريس الداعمة للتعليم الريادي	٠,٥٦
	دعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم للتعليم الريادي	٠,٣٢
	الأنشطة الطلابية الداعمة للتعليم الريادي	٠,٣٧

المتغيرات			تحقيق الميزة التنافسية المستدامة
التعليم الريادي	البيئة الداعمة للتعليم الريادي	دعم الكلية للتعليم الريادي	٠,٣٧
		الدعم الجامعي للتعليم الريادي بالكلية	٠,٦٥
		الدرجة الكلية للبعد	٠,٦٧
	الدرجة الكلية للمحور الأول		٠,٥٦

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٠٨٨

يتضـــح من جدول (١٩) ما يلي: توجد علاقة ارتباطية طردية (موجبة) دالة إحصـــائياً بين توافر مجالات التعليم الريادي وتحقيق الميزة التنافسـية المسـتدامة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصـلت إلية نتائج دراسـة محمود (٢٠٢٠) التي أكدت على أنه من الضـروري على الجامعات بجميع كلياتها تبني التعليم الريادي حتى تصـبح جامعات ريادية قادرةً على تحقيق ميزة تنافسـية مسـتدامة، كما أكدت نتائج دراسـة إبراهيم (٢٠٢٢) أن التعليم الريادي يحقق للجامعات العديد من المزايا التنافسـية فهو مؤشـر قوي على قدرة الجامعة على المنافسـة المحلية والإقليمية والدولية، لأهميته بتزويد اقتصـــاديات هذه الجامعات بالمبدعين ورواد الأعمال ومن ثم التنمية الاقتصادية وبالتالي القدرة على المنافسة.

التصور المقترح :

يستعرض هذا الجزء التصـور المقترح وهذا للإجابة عن **السؤال السادس للبحث الحالي والذي ينص على:** "**ما التصـــور المقترح لتعزيز مجالات التعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضـوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد؟**"، ويتم توضـيحه على النحو الآتي:

(أ)- أسس بناء التصور المقترح (فلسفة التصور المقترح):

١-مواجهة الجامعات المصرية بجميع كلياتها وخاصةً كليات التربية للطفولة المبكرة الكثير من التحديات، وضغوط في سوق العمل، وضرورة الحصول على الاعتماد وتحقيق السمعة الأكاديمية، والمنافسة محليًا وعالميًا؛ لذا كان عليها البحث عن ميزات تنافسية للبقاء والاستمرار، مما حتم عليها تطبيق التعليم الريادي كأولوية من أولويات المتغيرات المتسارعة، وآلية ومحرك لسد الفجوة بين التعليم وسوق العمل، والتوجه للأعمال الحرة والتخفيف من قيود الوظيفة، وتحقيق السبق التنافسي، وتكوين جدارات ريادية من الطالبات .

٢-خصوصية كليات التربية للطفولة المبكرة ومسئولياتها عن إعداد خريجات قادرات على خلق فرص في سوق العمل؛ لخفض معدلات البطالة.

٣-حتمية الحاجة إلى التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة، فأنه وسيلة لتطوير أساليب تفكير الطالبات وثقافتهن نحو الإبداع والابتكار، وإكسابهن المهارات والمعارف الريادية المطلوبة بسوق العمل، وتحويل أفكارهن الإبداعية إلى مشروعات ريادية ناجحة .

٤-ضرورة تعزيز وتطوير مجالات التعليم الريادي بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا؛ نظرًا لما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي ونتائج وتوصيات بعض الدراسات السابقة التي أكدت على ضرورة تفعيله كوسيلة للتنافس، ومساعدة الطالبات والخريجات على ملاحقة التغيرات العصرية ومتطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى سعي الكلية نحو الاعتماد فقد برزت أطر وأدلة" كدليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي" تضمن مؤشرات وممارسات عن ضرورة التوجه نحو الريادية ."

٥-الميزة التنافسية المستدامة أصبحت مطلبًا ضروريًا حتى تستطيع كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا تحقيق النمو والبقاء في بيئة شديدة التنافس.

(ب)- أهداف التصور المقترح :

١-الهدف الأساسي من هذا التصور المقترح تعزيز مجالات التعليم الريادي بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا؛ من أجل تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد.

٢-توفير نموذج استرشادي يساعد القائمون على قيادة وإدارة كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا في تطبيق مجالات التعليم الريادي بشكلٍ أمثل وأكثر تميزًا.

٣-تقديم بعض الإجراءات والآليات والمتطلبات اللازمة لتنفيذ التصور المقترح لتعزيز مجالات التعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد.

٤-وضع حلول واقعية لمواجهه معوقات تنفيذ التصور المقترح لتعزيز مجالات التعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا.

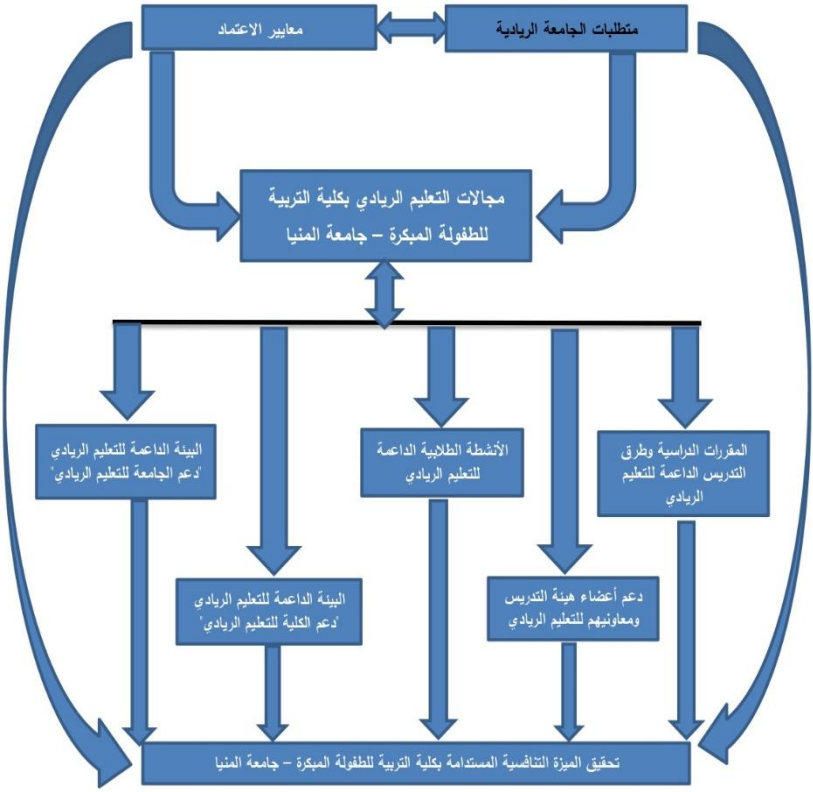
(جـ)- منطلقات التصور المقترح:

١-الاهتمام العالمي الذي نادى بضرورة تحويل الجامعات من الجامعات التقليدية إلى جامعات ريادية، وذلك من خلال تطبيق التعليم الريادي داخل كلياتها، وتحويل دورها من التركيز على التوظيف إلى توفير ثقافة العمل الحر وربط التعليم بالعمل.

٢-واقع سوق العمل في مصر ومشكلاته وتحدياته، والزيادة المفرطة في أعداد الخريجات، وضعف مستواهم وافتقارهم للمهارات المطلوبة في سوق العمل.
٣-اهتمام الدولة المصرية بالريادة والتعليم الريادي، فأكدت استراتيجية التنمية المستدامة -مصر ٢٠٣٠ على ضرورة دعم المشاريع والأفكار الريادية.
٤-مواجهة البطالة وضرورة الاعتماد على التوظيف الذاتي بدلاً من الوظيفة الحكومية، من خلال ابتكار مشاريع ريادية من قِبَل الخريجات.
٥-الريادة أصبحت من أولويات الألفية الجديدة التي تؤكد على ضرورة التوجه نحو ابتكار الفرص القابلة للتحول إلى واقعٍ ملموسٍ.
٦-بقاء ونجاح أي مؤسسة تعليمية يتوقف علىً التميز التنافسي المُستَدام واستقطاب أكبر عددًا من المستفيدين؛ لذا من الضروري البحث عن مميزات من الصعب تقليدها من جانب المنافسين.

(د)- عناصر التصور المقترح وآليات تنفيذه "ملامحه:"

تشتمل عناصر التصور المقترح على ما ينبغي أن تكون عليه مجالات التعليم الريادي كميزة تنافسية مستدامة بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ومعايير الاعتماد، كما هو موضح على النحو التالي:



شكل (١) يوضح العلاقة الطردية بين توافر مجالات التعليم الريادي وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة

أولاً: المقررات الدراسية وطرق التدريس الداعمة للتعليم الريادي:

– وضع استراتيجية على مستوى الجامعة للاهتمام بالتعليم الريادي بجميع كلياتها، وذلك من خلال إدراج مقرر إجباري ضمن الخطة الدراسية لكافة البرامج التعليمية وعلى جميع مستويات الدراسة بالجامعة، يعزز مباديء ومهارات التعليم الريادي ومفاهيم التربية الريادية، وتنمية ثقافة العمل الحر،

وإكساب المهارات المطلوبة في سوق العمل وكيفية التمويل للمشروعات، وخلق النوايا الإيجابية للبدء في المشروعات الريادية.

-استحداث الكلية برامج تعليمية أكاديمية " برامج تميز"، أو استحداث تخصصات جديدة تتوافق مع متغيرات سوق العمل، وداعمة لبناء رواد الأعمال، وتمنح شهادة في الريادة والابتكار.

-التقييم الدوري للبرامج والمقررات الدراسية بالكلية وإعادة تصميمها، بما يتوافق مع متطلبات ومهارات سوق العمل.

-دمج تعليم ريادة الأعمال في المقررات الدراسية بالكلية، وتحديد مخرجات التعلم الريادية المستهدفة، وأن يكون لدى أعضاء هيئة التدريس والطالبات وعيًا كافيًا بها .

-العمل على إدراج التعليم الريادي ضمن الخطط البحثية للأقسام العلمية بالكلية.

- تطوير التدريب الميداني في ضوء التعليم الريادي، بحيث يتوافق التدريب الميداني للطالبات في الروضات مع متغيرات سوق العمل ومهارات التعليم لريادة الأعمال.

-إلزام الطالبات بعمل خطة مشروع ريادي، وإعداد الدراسة التسويقية كشرط من شروط التخرج، أو آلية للتميز في التدريب الميداني .

-تضمين المحتوى العلمي للمقررات الدراسية ببرامج الكلية التجارب الناجحة في ريادة الأعمال.

-عمل أيقونة على الموقع الإلكتروني لكافة البرامج بالكلية، تتيح المعلومات الشاملة عن البرامج وسماتها التنافسية، والتسويق لها محليًا وعالميًا .

-استحداث قاعدة بيانات بالكلية عن احتياجات سوق العمل، وما يتطلبه من مهارات وخصائص ريادية.

-ربط برامج التعليم الريادي مع أماكن العمل الواقعية مثل المؤسسات الصناعية، بهدف التطبيق الفعال للمنهج الدراسي.
-استخدام أساليب وطرق تدريس عملية وتطبيقية؛ لنقل الخبرات والمهارات الريادية للطالبات، وتعزيز التعليم عن طريق الخبرة المباشرة، والاستفادة من الطرق المستخدمة في الجامعات الأجنبية في مجال التعليم لريادة الأعمال، **ومن أمثلة هذه الطرق ما يلي:**

·يتم تدريس التعليم الريادي من خلال المحاضرات وكتابة المقالات .
·ورش العمل وتعني المناقشات الجماعية وخطة عمل لمشروع ريادي.
·الإرشاد والتوجيه حيث يتم تقديم التوجيه الفردي أو الجماعي للطالبات لبدء الأعمال والمشاريع، وقد يكونوا الموجهون رجال أعمال أو خبراء أو رواد أعمال .
·زيارات ميدانية من خلال أخذ الطالبات لزيارة منظمات أو شركات أو رواد أعمال .
·إنشاء مشروع تجاري حيث يتم إنشاء شركات حقيقية وإدارتها ضمن برنامج التعليم الريادي .
·المسابقات: من أجل زيادة جاذبية التعليم لريادة الأعمال مع تقديم الدعم المادي والمعنوي، بالإضافة إلى إشراك الرياديين المحليين بحيث يكونوا مستشارين ومدربين ونماذج قدوة حسنة للطالبات.
·التدريب الميداني "العملي، التدريب المهني" حيث تعمل الطالبات فترة من الوقت في شركة حقيقية كجزء من برنامج التعليم الريادي .
·محاضرات الضيوف وفيها يُظهر رواد الأعمال الجانب العملي في إدارة مشروعٍ خاصٍ للطالبات .
·المنظمات الصديقية التي تشارك فيها الطالبات في تعليم ريادة الأعمال على أساس تطوعي .

·التدريب الداخلي حيث تعمل الطالبات لفترةٍ معينةٍ في منظمةٍ ما من أجل اكتساب خبرة عملية .
·دراسات حالات وعقد اللقاءات مع رواد الأعمال.
·وسائل التواصل الاجتماعي للتدريس حول التعليم لريادة الأعمال .
·الرحلات الميدانية للمشاريع الريادية.

ثانيًا: دعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتعليم الريادي:

– يزود أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم طالبات الكلية بالمعارف والمهارات الريادية، ورفع وعي الطالبات عن العمل الريادي وإكسابهم المهارات اللازمة لسوق العمل، والتركيز على بناء العقلية الريادية القادرة على تحويل الأفكار الإبداعية لمشروعات ريادية.
– مساهمة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في اكتشاف الطالبات المبدعات المبتكرات بالمستويات الدراسية المختلفة، وتشجيعهم على انتقاء الأفكار المبتكرة كنواة لمشروعات ريادية.
– تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم طالبات الكلية على إعداد دراسات الجدوى وتنفيذ المشروعات الريادية.
– مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الطالبات في تنفيذ بعض المشروعات الريادية، بالإضافة إلى تشجيعهم على المشاركة في المسابقات الابتكارية.
– يفعل أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم السياسات التحفيزية الداعمة للطالبات؛ لتشجيعهن على الابتكار وتوليد الأفكار الريادية مثل " التواصل الدوري عبر مواقع التواصل الاجتماعي، إنشاء بنك للأفكار الريادية، إطلاق جائزة للمبادرات الريادية."

– مد وتزويد أعضـــاء هيئة التدريس ومعاونيهم بقواعد بيانات عن رواد الأعمال ومشـاريع الريادية ومبادراتهم؛ للاسـتفادة منها في العملية التدريسـية وعرض تلك النماذج على الطالبات.

– إضــفاء البُعد الدولي على المناهج وربطها بالمتغيرات العالمية، وتزويد المقررات الدراسـية بالقضـايا التي تربط الطالبات بمجتمعهم، والثقافة الريادية التي تدعم الابتكار والتميز والإبداع.

– استخدام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أساليب وطرق تدريسية عملية؛ لنقل الخبرات الريادية، والاهتمام بتوفير البنية التحتية اللازمة لتطبيق هذه الأسـاليب بصـورةٍ فعالةٍ، بالإضـافة إلى متابعة كل جديد في التعليم لريادة الأعمال.

ويتم تنفيذ كل الآليات السابق ذكرها من خلال اتباع الإجراءات التالية :

–توفير مدربين خبراء في مجال التعليم الريادي لتدريب أعضـــاء هيئة التدريس ومعاونيهم على تطبيقه وتعزيزه من خلال مقرراتهم الدراسـية، وذلك من خلال ورش عمل تدريبية لتنمية مهاراتهم التدريسية.

–اســتحداث دورات تأهيلية لأعضـــاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مجال التعليم لريادة الاعمال والتسويق والمشاريع الريادية.

–تحفيز أعضـــاء هيئة التدريس ومعاونيهم على المشـــاركة في الفعاليات والمؤتمرات والملتقيات الخاصـة بريادة الاعمال سواء على المسـتوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي.

–إعداد فريق من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مجال التعليم الريادي من خلال البعث الخارجية.

–تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على الاهتمام بالدراسات والبحوث في مجال التعليم الريادي.

-إنشاء منتدى أو رابطة يربط بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا وباقي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في كليات التربية للطفولة المبكرة الأخرى؛ لتبادل الخبرات والأفكار المبتكرة والتجارب الناجحة في التعليم الريادي، مما يثري الخبرة التربوية لديهم وينمي قدراتهم في تعزيز الفكر الريادي لدى طالبات الكلية.

-توفير قاعدة بيانات تجمع فيها كل الأفكار الريادية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والطالبات.

-وضع معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مجال التعليم الريادي، مع وضع ضوابط للالتزام بها واعتمادها ونشرها.

-دعم وتحفيز المتميزين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مجال التعليم الريادي وتفعيله داخل الكلية.

ثالثًا: الأنشطة الطلابية الداعمة للتعليم الريادي:

-تجديد وتطوير الأنشطة الطلابية بالكلية في ضوء الخطة الاستراتيجية للجامعة، بما يجعلها قوةً جاذبةً للطالبات؛ لتغطية التوجهات الريادية ومهارات التوظيف ونشر ثقافة العمل الحر، وإعداد الطالبات لسوق العمل.

-تنظيم الكلية حملات توعوية، والتغطية الإعلامية لفاعليات ونشر ثقافة التعليم الريادي لدى الطالبات باستخدام (الموقع الإلكتروني للكلية، مواقع التواصل، المنصات التعليمية، الصفحات الرسمية، قنوات اليوتيوب، الملصقات والمطويات..).

-تفعيل الأسر الطلابية ذات التوجه المجتمعي لتقديم الدعم الفني والمادي للمبادرات والاستشارات الريادية.

-إقامة مسابقات إبداعية للمبادرات الريادية، وإطلاق جائزة سنوية بين الطالبات لأفضل مشروع ريادي.

-إقامة ندوات وعقد سيمينارات ومؤتمرات وورش عمل لتدريب الطالبات على ثقافة العمل الحر والبدء في مشاريع ريادية.
-إقامة دورات تدريبية في المجالات التي تدعم التوجهات الحديثة مثل التعليم لريادة الأعمال؛ لرفع الكفاءة والمهارات الريادية لدى طالباتها ومساندة رائدات الأعمال.
-عمل معارض ومنتديات بصفةٍ دوريةٍ يعرض فيها الطالبات أفكارهم الإبداعية والريادية.
-عمل لقاءات واستضافة رواد أعمال أو رجال أعمال ناجحين؛ لتقديم خبراتهم وتجاربهم وتدعيم الثقافة الريادية لديهم.
-زيادة تمويل الأنشطة الطلابية بالكلية لتوسيع قاعدة ممارسة الأنشطة الداعمة للتعليم الريادي.
-إقامة مخيم صيفي للتعليم لريادة الأعمال مع تقديم تدريب عملي للطالبات المشاركين في المخيم.
-عمل قناة يوتيوب لنشر ثقافة التعليم الريادي بين طالبات وخريجات الكلية.
-إنشاء مجلس طلابي لرائدات الأعمال بالكلية؛ لتعميم التجارب وتبادل الخبرات.

رابعًا: البيئة الداعمة للتعليم الريادي " دعم الكلية للتعليم الريادي ":

-توفير قيادات ريادية مؤهلة، وإيمانها بدور التعليم الريادي، وقادرة على توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لرائدات الأعمال بالكلية، وواعية بأهمية التوجه نحو الريادة وقادرة على توفير البنية التحتية ونظم المعلومات؛ للتمكن من المنافسة المحلية والإقليمية والدولية.
-تضمين التعليم الريادي والتوجه الريادي في الأهداف الاستراتيجية ورؤية ورسالة الكلية وأقسامها العلمية بما يضمن إرساء ثقافة العمل الحر وبناء العقلية الريادية لدى طالبات الكلية.

–نشـر الثقافة الريادية داخل الكلية، وزيادة وعي منسـوب الكلية بأهمية الريادة؛ لترسيخ قيم وممارسات التعليم الريادي، وللبحث عن الفرص المتاحة في البيئة الخارجية واسـتغلالها لإكسـاب الطالبات الاتجاهات والمعتقدات الريادية، وخلق مناخ عمل ريادي يساعد على التوجه للريادة .

–التحرر من الاعتماد الكلي على الدعم الحكومي والتوجه نحو تنويع القاعدة المالية وتوفير مصـادر بديلة للتمويل؛ لإرسـاء ثقافة العمل الحر بالكلية، وتقديم الحوافز التشـجيعية والمنح لأعضـاء هيئة التدريس والطالبات المشاركات في أنشطة التعليم الريادي .

–إنشـاء وحدة للابتكار وريادة الأعمال وتضـمينها في الهيكل التنظيمي للكلية؛ لدعم الأفكار والمشروعات الريادية للطالبات، وتكون لها رؤية ورسالة واضـحة تدعم نشـر ثقافة الابتكار وريادة الأعمال وتنمية المشـاريع الناشـئة في الكلية وتخدم الجامعة والمجتمع في مجال الابتكار وريادة الأعمال، وأن يكون للوحدة مقرًا محددًا ومعلنًا للطالبات، ومراعاة وجود مختص في مجال الريادة بالوحدة، مع تحديد مهامها ومسئولياتها الموضحة على النحو التالي:

·إسهام الوحدة في نشر الثقافة الريادية لدى الطالبات.

·رعاية الطالبات المبتكرات داخل الكلية، وتطوير أفكارهم الريادية، وتهيئة كل الوسائل المساعدة لتحويلها لمشاريع ريادية قابلة للتسويق.

·اكتشاف الطالبات المبتكرات المبدعات بجميع المستويات الدراسية بالكلية.

·اسـتقطاب الطالبات المبدعات للوحدة ومسـاعدتهم في توليد الأفكار الابتكارية وتحويلها لمشروعات ريادية.

·تقديم أنشطة ملموسة في دعم ريادة الأعمال لدى طالبات الكلية، والترويج لها باستمرارٍ من خلال "الموقع الإلكتروني، صفحات التواصل، المنتديات، رابطة للخريجات."

·تشـجيع الطالبات على المشـاركة في الندوات والدورات والمعارض والمؤتمرات السنوية التي تنظمها الجامعة.

·تقديم الدعم الفني؛ للرد على استشارات الطالبات في الأمور "القانونية، الإدارية، التسويق."
·إنشاء قاعدة بيانات داخلية تحتوي على الأفكار والمشاريع الريادية الخاصة بالطالبات.
·الدعم التسويقي للمشاريع الريادية الخاصة بطالبات الكلية.
-عمل لجنة متخصصة في مجال الابتكار والإبداع؛ لدراسة الأفكار والمشاريع الريادية الخاصة بالطالبات وأعضاء هيئة التدريس بالكلية.
-عمل "بنك معلومات" حول الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، معلن لجميع منسوبي الكلية .
-عمل لجنة استشارية؛ لتقديم الاستشارات المالية والإدارية والفنية لرائدات الأعمال بالكلية.
-تكوين فريق عمل يضم خبراء لتقديم دورات تدريبية وإرشادية وتأهيلية لرائدات الأعمال بالكلية.
-تأسيس صندوق دعم المشاريع الريادية بالكلية؛ بهدف تحويل الأفكار الإبداعية إلي مشاريع ريادية.
-عقد إدارة الكلية بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع ومؤسسات سوق العمل والخبراء والمستشارين المختصين؛ لتدريب الطالبات وأعضاء هيئة التدريس في مجال التعليم الريادي، ونقل الخبرات وتقديم الاستشارات، وتقييم برامجها التعليمية، وتحديث رؤيتها ورسالتها، وآرائهم عن مستوي خرجيها.
-التسويق الفعال للمشروعات الريادية المتميزة الخاصة بالطالبات وأعضاء هيئة التدريس، وتشجيع المستفيدين للإقبال عليها؛ لتحقيق التميز التنافسي للكلية .
-الاهتمام بالبرامج التدريبية الريادية، وتوفير الاستشارات الفنية والقانونية، ووضع سياسات تحفيزية لتوليد الأفكار الابتكارية.
-متابعة الخريجات بسوق العمل من خلال لقاءات دورية.

خامسًا: البيئة الداعمة للتعليم الريادي " الدعم الجامعي للتعليم الريادي بالكلية":

أقامت جامعة المنيا مركزًا للابتكار وريادة الأعمال، يقدم أنشطة لنشر ثقافة الريادة لجميع كلياتها، ويستقطب الطالبات المبتكرات بجميع كليات الجامعة، ويتبنى الأفكار والمشروعات الإبداعية ويمولها، ويقدم دورات تدريبية وندوات تعريفية في مجالات الريادة، وينظم معارض وملتقيات سنوية لعرض نماذج ناجحة من رواد أعمال ولتقييم مشروعات الطلاب الريادية، كما يسوق المشروعات الريادية الناجحة بمعارضة السنوية، وهناك بعض الإجراءات الواجب إتباعها لتطوير الدعم الريادي من قِبَل الجامعة لكلياتها بشكلٍ عامٍ وكلية التربية للطفولة المبكرة بشكلٍ خاصٍ ومنها:

-تضمين الريادة والتعليم لريادة الأعمال ضمن الخطة والأنشطة الاستراتيجية للجامعة، وإدراج التوجه الريادي ضمن رؤية ورسالة الجامعة لانخراط الطالبات في العمل الحر.

-نشر الوعي بالثقافة الريادية وريادة الأعمال من خلال المؤتمرات والندوات بجميع كلياتها، وتكثيف الحملات الإعلامية عن أنشطة الريادة.

-قيام المركز الوطني للابتكار وريادة الأعمال بالجامعة بالإشراف والمتابعة والتقويم لأنشطة الريادة على مستوى كليات الجامعة.

-وضع الجامعة سياسات تحفيزية؛ لتشجيع الطالبات على توليد الأفكار الابتكارية وتحويلها لمشروعات ريادية.

-عمل أيقونة على الموقع الرسمي للجامعة يعلن فيها الأفكار الريادية الناتجة عن البحوث العلمية ورائدات الأعمال المبتكرات.

-إدخال مقرر جامعي "متطلب جامعي" عن ريادة الأعمال أو الثقافة الريادية لمختلف التخصصات والمستويات والفرق الدراسية لطلاب الجامعة.

-إصدار مجلة متخصصة في البحوث الريادية التي تخدم الجامعة بجميع كلياتها والمجتمع.
-استضافة الجامعة لرواد أعمال ناجحين للتعرف على خبراتهم وتجاربهم والمعيقات التي واجهتهم.
-تعقد الجامعة بروتوكولات تعاون مع مؤسسات المجتمع الداعمة للتعليم الريادي؛ لتوعية الطالبات بالأنشطة الريادية وتذليل الصعوبات التمويلية والتسويقية، بالإضافة إلى عقد شراكات دولية مع الجامعات الريادية العالمية والمؤسسات الإنتاجية .
-تخصيص الجامعة ميزانية كافية لتمويل المشروعات الريادية الناشئة.
-عمل لجنة متخصصة على مستوى الجامعة لدراسات الجدوى للمشروعات الريادية.
-التنمية الريادية داخل كليات الجامعة من خلال إضافة بعض الوظائف التي تدعم الريادية، "متخصص لريادة الأعمال" المسؤول عن إدارة الأنشطة الريادية، ويحفز أعضاء هيئة التدريس لتطبيق الريادية في التدريس وتشجيع الطالبات على التفكير الريادي .

-تفعيل الجامعة للأنشطة اللامنهجية المتمثلة فيما يلي:

- **نوادي ريادة الأعمال:** فهي عبارة عن منصة تجمع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس الذي لديهم سمات وخصائص ريادية؛ لتبادل الأفكار الريادية مع سيدات ورجال أعمال والمهتمين بالابتكار وريادة الأعمال، وهذه النوادي تقوم بمجموعة من الأنشطة متمثلة في "إنشاء أسر طلابية في جميع كليات الجامعة لريادة الأعمال، وعقد أسبوع لريادة الأعمال في الجامعة.." ولابد من وجود منسقين عن النادي في جميع كليات الجامعة .
- **الأسبوع العالمي لريادة الأعمال:** يعد أهم وأكبر ملتقى دولي في مجال ريادة الأعمال.

(هـ): معوقات تنفيذ التصور المقترح والحلول المقترحة لمواجهتها:

– وجود مناخ مؤسسي يدعم البيروقراطية ويعرقل التوجه نحو العمل الحر، وغياب القيادة الريادية التي تهتم بالتعليم لريادة الأعمال.

– قصور السياسات والإجراءات التنظيمية وضعف البنية التحتية الداعمة للتعليم الريادي.

– قصور في مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الريادي ومجالاته، وضعف ثقة الطالبات بمهاراتهن وإمكانياتهن والتطلع دائمًا إلى الوظيفة الحكومية باعتبارها الأكثر أمانًا.

– ضعف الحوافز التشجيعية ومصادر التمويل اللازمة لدعم الأنشطة الريادية بالكلية.

– رفض التغيير والخوف من تطبيق خبرات جديدة في المنظومة التعليمية.

– اعتماد المناهج على الطرق التقليدية في التدريس وتقييم الطالبات، وضعف الصلة بين المناهج وسوق العمل .

– ضعف الشراكات بين كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا وقطاعات الأعمال ومؤسسات المجتمع الداعمة للريادية.

– ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية والتسويقية للأنشطة الريادية.

وفيما يلي بعض الحلول المقترحة لمواجهة تلك المعوقات كما هو موضح على النحو التالي:

– تضمين الريادة ضمن الخطة والأنشطة الاستراتيجية، ورؤية، ورسالة الجامعة، والكلية.

– تنويع مصادر التمويل من خلال الاستفادة من برامج التدويل بالجامعات الرائدة، وعقد شراكات مع المؤسسات الإنتاجية والصناعية وتوثيق العلاقات مع المستثمرين، وإيرادات الملكية الفكرية والمنح البحثية، والدخل الناتج من

المشروعات الناجحة، والدخل المكتسب من الوحدات ذات الطابع الخاص؛ لتعزيز المساهمات المالية وتوفير فرص للتدريب وتبادل الخبرات الريادية، وتسويق المنتجات الريادية، والبحث عن مصادر تمويل بديلة؛ لتمويل المشروعات الريادية الناشئة مثل الاستفادة من مصادر الدخل للبرامج الدراسية الخاصة المستحدثة.

- تنظم الكلية حملات توعوية، والتغطية الإعلامية؛ لنشر ثقافة التعليم الريادي لدى منسوبي الكلية باستخدام (الموقع الإلكتروني للكلية، مواقع التواصل، المنصات التعليمية، الصفحات الرسمية، قنوات اليوتيوب، الملصقات والمطويات..).

- ربط برامج التعليم الريادي مع أماكن العمل الواقعية مثل "المصنع، الشركة"، واستخدام أساليب وطرق تدريس عملية كورش العمل وخطة عمل لمشروع والرحلات الميدانية؛ لنقل الخبرات والمهارات الريادية.

- الاهتمام بالبرامج التدريبية الريادية، وتوفير الاستشارات الفنية والقانونية، ووضع سياسات تحفيزية لتوليد الأفكار الابتكارية.

(و)- البحوث المقترحة:

-متطلبات التعليم الريادي بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء الخبرات الأجنبية.

-التعليم الريادي كمدخل لتحقيق الريادة المجتمعية ومعالجة ضغوط سوق العمل من وجهة نظر الهيئة التدريسية.

-التعليم الريادي كآلية لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة في ضوء الخبرات العالمية.

-التحديات التي تواجه تحقيق التعليم الريادي داخل كليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء الخبرات العالمية.

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

إبراهيم، آمال علي. (٢٠٢٠). التعليم الريادي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة ومعالجة تشوهات سوق العمل في مصر. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١١* (١)، ٣٠٥ – ٣٤١.

إبراهيم، فاطمة أحمد. (٢٠٢٢). تفعيل دور جامعة بنها في تحقيق التعليم الريادي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، ٤٦* (٢)، ٥٣ – ١٩٠.

الإتربي، هويدا محمود. (٢٠٢٢). دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة بمصر في ضوء متطلبات ريادة الأعمال. *مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار*، (٣٢)، ٤٢١ – ٤٥٨.

إسماعيل، عبد الرحمن حسان. (٢٠٢٢). متطلبات تطبيق الجامعة الريادية في جامعة تعز. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، (٢٢)، ١٠٥ – ١٤٧.

إسماعيل، علا عاصم. (٢٠٢٠). التحديات التي تواجه تحقيق التعليم الريادي داخل كليات التربية، ومتطلبات مواجهتها على ضوء خبرات بعض الدول، *مجلة كلية التربية ببور سعيد*، (٣١)، ٩٦– ١٦٣.

ألماظ، محمد السيد. (٢٠٢٢). متطلبات تحقيق تعليم ريادة الأعمال بالجامعات المصرية. *مجلة كلية التربية ببنى سويف، ١٩* (١١٣)، ٤٢٤ – ٥١٠.

توفيق، صلاح الدين محمد، مرسى، شيرين عيد. (٢٠١٧). الجامعة الريادية ودورها في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة. *مجلة كلية التربية جامعة بنها، ٢٨* (١٠٩)، ١ – ٦٩.

جودي، أمينة. (٢٠٢٠). دور التعليم الريادي في تنمية مهارات رائد الأعمال في ظل اقتصاد المعرفة. *مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية*، *٤* (٧)، ١٣ – ٢٤.

حرب، محمد خميس. (٢٠٢٠). دور كليات التربية في نشـــر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وســـبل تعزيزه. *المجلة التربوية*، *٧١*، ٩١٥ – ١٠٠٢.

الخليوي، لينا بنت سـليمان. (٢٠٢٢). الدور الريادي لعضـو هيئة التدريس بجامعة الملك ســـعود في ضـــوء انضـــمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض. *مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسـانيات والاجتماع*، (٨٥)، ٤٢ – ٥٧.

الدجدج، عائشـــة عبد الفتاح. (٢٠٢٠). نحو اســـتراتيجية مقترحة لتعزيز التعليم الريادي بالجامعات المصـرية في ضـوء رؤية مصـر ٢٠٣٠. *دراســـات عربية في التربية وعلم النفس "رابطة التربويين العرب"*، (١٢٦)، ٥٦١ – ٥٩٨.

رجب، إســـراء محمد. (٢٠٢٠). تطوير التعليم الجامعي نحو التعليم لريادة الأعمال في ضـــوء أبعاد التنمية المســـتدامة. *مجلة العلوم التربوية*، (٥٣)، ٦٨ – ١٢٢.

رضـــوان، وائل وفيق. (٢٠٢٠). تطوير كليات التربية في مصـــر لتلبية متطلبات التعليم الريادي على ضـوء تجارب بعض الدول. *مجلة كلية التربية ببور سعيد*، (٣٢)، ٢٢٢ – ٢٦٥.

الرويلي، سـعود بن رغيان. (٢٠٢١). المتطلبات المسـتقبلية لتطبيق صـيغة الجامعة الريادية في الجامعات السـعودية الناشـئة. *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية*، *٨* (١)، ٧٥ – ١٠٨.

السـر، دعاء محمد. (٢٠١٧). *درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وسبل تعزيزها* [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة]، قاعدة معلومات دار المنظومة.

سـعد، السـيدة محمود. (٢٠١٩، يناير). *الدور المتوقع للجامعات في تنمية مهارات رواد الأعمال* (عرض ورقة). المؤتمر العلمي السنوي السادس والعشـرون – تطوير التعليم العـالي بـالوطن العربي في عصـر التكنولوجيا الفائقة والتنفسية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، مصر.

السـيد، محمد سـيد. (٢٠٢٢). متطلبات تحويل جامعة جنوب الوادي إلى جامعة ريادية في ضـوء معايير الاعتماد. *مجلة العلوم التربوية*، (٥٢)، ١٦ – ١٥٧.

شـاهين، نجلاء أحمد محمد. (٢٠٢٠). التخطيط الاسـتراتيجي لجامعة بنها في ضـوء متطلبات الجامعة الريادية. *مجلة كلية التربية*، ٢٠ (١)، ١٠٥ – ٢٠٨.

شـعبان، رشـا عبد القادر. (٢٠٢٢). تعليم ريادة الأعمال في جامعة القاهرة لمواكبة متطلبات الثورة الصـناعية الرابعة في ضـوء الخبرات العالمية. *مجلة كلية التربية*، ١٩ (١١٢) ٥٨١ – ٦٣٤.

الشـمري، فاطمة بنت مقبل. (٢٠٢٢). دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب تخصـص الإدارة العامة وخريجيها في جامعة حائل. *مجلة شـباب الباحثين في العلوم التربوية*، (١٢)، ٧٣١ – ٧٧٦.

الطراونة، عيسـى عبد الوهاب. (٢٠٢٢). دور الجامعات الأردنية في دعم التعليم الريادي من وجهة نظر الطلبة. *المجلة الدولية لضـمان الجودة بالجامعة الزرقاء*، ٥ (١)، ٧٣ – ٨٢.

عبد العال، أسامة محمد الجميل. (٢٠١٨). تطوير التعليم الجامعي لمواجهة تحديات سوق العمل المصري في ضوء بعض النماذج العالمية المعاصرة. *مجلة كلية التربية ببنها*، ٦ (١١٦)، ٢١١ – ٢٣٤.

عبد القادر، مها محمد. (٢٠١٩). متطلبات تفعيل القدرة التنافسية لجامعة الأزهر في ضوء فلسفة التعليم الريادي. *مجلة التربية بجامعة الأزهر*، ٣ (١٨٤)، ١٢٩٣ – ١٣٨٢.

عبد اللاه، محمد أبو الحمد. (٢٠٢١). تطوير الكليات التكنولوجية بمصر في ضوء متطلبات الجامعة الريادية. *مجلة التربية*، (١٩٢)،٥١٥ – ٥٥٢.

عبد المنعم، هناء حسين. (٢٠٢٢). مسارات تطوير حاضنات الأعمال بالجامعات المصرية لتعزيز ميزاتها التنافسية. *مجلة التربية*، ٣ (١٩٣)، ٣٢٥ – ٤٠١.

عبد المولى، الطيب محمد. (٢٠٢٠). دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٤ (١)، ٣١٩ – ٣٤٧.

عبد المولى، الطيب محمد. (٢٠٢٣). تحول جامعة الملك خالد نحو صيغة الجامعة الريادية من وجهة نظر القادة الأكاديميين بها. *مجلة العلوم التربوية*، ٩ (٣)، ٥٥ –٨٨.

عبد الوهاب، إيمان جمعة. (٢٠١٨). مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية. *مجلة كلية التربية*، ٢ (٩٠).

العبيري، فهد بن حمدان. (٢٠٢٣). استراتيجيات إدارية مقترحة لتطبيق صيغة الجامعة الريادية بجامعة تبوك وفق الإطار الأوربي لمنظمات EC. *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية*، ١٠ (٢)، ١١٢ – ١٤٣.

عتريس، محمد عيد. (٢٠٢٢). التسويق الريادي للخدمات الجامعية بالوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة الزقازيق في ضوء استراتيجية المحيط الأزرق. *المجلة التربوية، ٩٥*، ١٠٠٩ – ١١٨٢.

عتمان، فاطمة محمد. (٢٠٢٠). آليات تحقيق التنمية المستدامة في ضوء مفهوم التعليم الريادي في الجامعات المصرية. *مجلة كلية التربية ببنها، ٣١* (١٢٤)، ٣١٤ – ٤١٢.

العريفي، أشواق بنت سعد. (٢٠٢٢). مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية لدورهم في تعزيز التحول للجامعات الريادية. *المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ١* (٧٦)، ١٢٠ – ١٥٦.

علام، رحاب السيد. (٢٠١٩). متطلبات تعليم ريادة الأعمال بالمجتمع الجامعي. *مجلة كلية التربية، ٧* (٢٠)، ١١٣ – ١٥١.

علي، زينب علي محمد. (٢٠٢٠). واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة وسبل تفعيله من وجهة نظر الهيئة التدريسية. *مجلة كلية رياض الأطفال*، (١٥)، ٤٤٥ – ٥٥٨.

عوض، مريم نادي. (٢٠٢٢). واقع تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بجامعة الفيوم. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ٩* (١٦)، ٨١١ – ٨٩٧.

عياد، محمد عبد العزيز. (٢٠٢٢). *تعليم ريادة الأعمال مدخل للتعلم مدى الحياة "دراسة مقارنة ببعض جامعات الدول المتقدمة وإمكانية الافادة منها في جمهورية مصر العربية"*{ أطروحة دكتوراه منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس}.قاعدة معلومات دار المنظومة.

القطراوي، لينا نعيم. (٢٠٢٢). *درجة توظيف الجامعات الفلسطينية لمدخل التعليم الريادي وعلاقتها بإعداد طلبتهم لمجتمع المعرفة* {رسالة

ماجستير منشورة، كلية التربية، الجامعة الاسلامية} . قاعدة معلومات دار المنظومة.

محمد، أحمد عطية. (٢٠٢٣). إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية المستدامة. *مجلة الدراسات الاقتصادية*، ٦ (٢)، ٥٢ – ٧٦.

محمد، شيماء أحمد. (٢٠٢٢). واقع تطبيق متطلبات التعليم الريادي بجامعة الوادي الجديد في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية. *المجلة العلمية لكلية التربية*، (٤١)، ١٢٦ – ١٦٨.

محمد، فاطمة صلاح الدين. (٢٠٢٠). الجامعة الريادية وتطوير التعليم الجامعي المصري في ضوء متطلباتها. *مجلة كلية التربية*، ٣١ (١٢٤)، ٥٥٠ – ٥٨٢.

محمود، باسنت فتحي. (٢٠٢١). واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ١ (٢٢)، ٥٦ – ١١٥.

محمود، هناء فرغلي. (٢٠٢٠). التعليم الريادي مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية. *مجلة كلية التربية ببنها*، ٣١ (١٢٢)، ٨٥ – ١٦٤.

المخلفي، تركي بن منور. (٢٠٢٢). دور جامعة القصيم في توفير بيئة عمل داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، (١٥)، ١١٤ – ١٥٥.

مرسي، مصطفى محمد. (٢٠٢١). تفعيل دور الجامعة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها لتحقيق التميز التنافسي المستدام. *جمعية الثقافة من أجل التنمية*، ٢٠ (١٦٤)، ٢٧٣ – ٣٢٠.

المطيري، صفاء. (٢٠١٩). التعليم الريادي. *مجلة جسر التنمية*، (١٤٩)، ١ – ٢٧.

المقبالية، موزة بنت عبد الله. (٢٠٢١). فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة عمان. *مجلة كلية التربية، ٣٧* (١١)، ١٨٦ – ٢٢٠.

النجار، فاطمة رمضان عوض. (٢٠٢٠). تعليم ريادة الأعمال مدخلاً لتطوير منظومة التعليم بجامعة كفر الشيخ. *مجلة كلية التربية ببنها*، ٣١ (١٢١)، ٤٩٠ – ٥٦٦.

نصر، نوال أحمد. (٢٠٢٢). التعليم الريادي بالجامعات المصرية مدخل لتنمية الريادة المجتمعية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. مجلة البحث العلمي في التربية، ١(٢٣)، ١ – ٢٣.

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. (٢٠١٥). *دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي* (الإصدار الثالث).

وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري. (٢٠١٦). *استراتيجية التنمية المستدامة – رؤية مصر ٢٠٣٠. رئاسة الجمهورية*. ١ – ١١٩.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

Lima, E., Lopes, R. M., Nassif, V., & Silva, D. (2015). Opportunities to improve entrepreneurship education: Contributions considering Brazilian challenges. *Journal of Small Business Management*, *53*(4), 1033-1051.

Cao, Z., & Zhou, M. (2018). Research on the innovation and entrepreneurship education mode in colleges and universities based on entrepreneurial ecosystem

theory. *Educational sciences: theory & practice*, *18*(5), 1612-1619.

Gibb, A., & Hannon, P. (2017). *Towards the Entrepreneurial University. National Council for Graduate Entrepreneurship*. Working Paper 035/2006//The NCGE Working Paper series, available online http://www.ut-ie.com/articles/gibb_hannon.pdf.

Kalimasi, P. J., & Herman, C. (2016). Integrating entrepreneurship education across university-wide curricula: The case of two public universities in Tanzania. *Industry and Higher Education*, *30*(5), 344-354.

Čapienė, A., & Ragauskaitė, A. (2017). Entrepreneurship education at university: Innovative models and current trends. *Research for rural development*, *2*(23), 284-291.

Zamberi Ahmad, S. (2013). The need for inclusion of entrepreneurship education in Malaysia lower and higher learning institutions. *Education+ Training*, *55*(2), 191-203.

Dharmajiva, T. (2017). *Entrepreneurial university in Thailand: a case study of King Mongkut's University of Technology Thonburi (KMUTT)* (Master's thesis).

Novela, S., Syarief, R., & Arkeman, Y. (2021). Building institutional model of entrepreneurial university. *International Journal of Management (IJM)*, *12*(1).

Bonwell, J. Y. (2016). *Leadership Strategies to Establish, Sustain, and Enhance the Entrepreneurial University*. Grand Canyon University.

Bikse, V., Lusena-Ezera, I., Rivza, B., & Volkova, T. (2016). The transformation of traditional universities into entrepreneurial universities to ensure sustainable higher education. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, *18*(2), 75-88.

Ankarcrona, G., & Holm, K. (2016). The entrepreneurship ecosystem and its supports in Nairobi: A Qualitative study of their relationships.

Huq, S. M. M., Huque, S. M. R., & Rana, M. B. (2017). Entrepreneurship education and university students' entrepreneurial intentions in bangladesh. In *Entrepreneurship: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (pp. 221-246). IGI Global.

Farhangmehr, M., Gonçalves, P., & Sarmento, M. (2016). Predicting entrepreneurial motivation among university students: The role of entrepreneurship education. *Education+ Training*, *58*(7/8), 861-881.

Liu, X., Lin, C., Zhao, G., & Zhao, D. (2019). Research on the effects of entrepreneurial education and entrepreneurial self-efficacy on college students' entrepreneurial intention. *Frontiers in psychology*, *10*, 869.

Gianiodis, P. T., & Meek, W. R. (2020). Entrepreneurial education for the entrepreneurial university: a stakeholder perspective. *The Journal of Technology Transfer*, *45*(4), 1167-1195.

Din, B. H., Anuar, A. R., & Usman, M. (2016). The effectiveness of the entrepreneurship education program in upgrading entrepreneurial skills among public university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *224*, 117-123.

Boldureanu, G., Ionescu, A. M., Bercu, A. M., Bedrule-Grigoruță, M. V., & Boldureanu, D. (2020). Entrepreneurship education through successful entrepreneurial models in higher education institutions. *Sustainability*, *12*(3), 1267.

Astiana, M., Malinda, M., Nurbasari, A., & Margaretha, M. (2022). Entrepreneurship Education Increases Entrepreneurial Intention among Undergraduate Students. *European Journal of Educational Research*, *11*(2), 995-1008.

Adu, I. N., Boakye, K. O., Suleman, A. R., & Bingab, B. B. B. (2020). Exploring the factors that mediate the relationship between entrepreneurial education and entrepreneurial intentions among undergraduate students in Ghana. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *14*(2), 215-228.

Luo, L., Guo, M., Huang, J., & Yang, J. (2022). Research on the effect of an entrepreneurial environment on college students' entrepreneurial self-efficacy: the mediating effect of entrepreneurial competence and moderating effect of entrepreneurial education. *Sustainability*, *14*(11), 6744.

Vaicekauskaite, R., & Valackiene, A. (2018). The need for entrepreneurial education at university. *Journal of teacher education for sustainability*, *20*(1), 82-92.

Mukhtar, S., Wardana, L. W., Wibowo, A., & Narmaditya, B. S. (2021). Does entrepreneurship education and culture promote students' entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial mindset. *Cogent Education*, *8*(1), 1-18.

Bauman, A., & Lucy, C. (2021). Enhancing entrepreneurial education: Developing competencies for success. *The International Journal of Management Education*, *19*(1), 1-10.

Mani, M. (2018). Entrepreneurship Education: A Students' Perspective. In *Business Education and Ethics: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (pp. 526-540). IGI Global.