

(بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ)



كلية التربية
المجلة التربوية

دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزه

إعداد

د. محمد خميس حرب

أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم المساعد

كلية التربية - جامعة الإسكندرية

DOI: ١٠.١٢٨١٦/EDUSOHAG. ٢٠٢٠.

المجلة التربوية. العدد الواحد والسبعون . مارس ٢٠٢٠م

Print:(ISSN ١٦٨٧-٢٦٤٩) Online:(ISSN ٢٥٣٦-
٩٠٩١)

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسة كليات التربية لأدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، ورصد التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في القيام بدورها في هذا الشأن، وتقديم مقترحات من أجل تعزيز هذا الدور. ولذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي؛ حيث قامت بمسح الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، وتحليلها؛ لاستقراء مفهوم ريادة الأعمال، والعوامل المؤثرة فيها، ومفهوم ثقافة ريادة الأعمال ومتطلباتها. ولتوضيح العلاقة بين الجامعات وريادة الأعمال، ومبررات الاهتمام بريادة الأعمال خاصة في كليات التربية، ومن ثم توضيح الدور الذي يمكن أن تقوم به كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، واستخلاص أبرز التحديات التي تواجهها في هذا الشأن. وضممت أدوات الدراسة والتي تمثلت في أداتين؛ الأولى عبارة عن استبانة تم تطبيقها على عينة من طلاب الفرقة الرابعة في كليات التربية في ثلاث جامعات مصرية (الإسكندرية، طنطا، المنصورة)، للتعرف على واقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب، وسبل تعزيز هذا الدور من وجهة نظرهم. أما الأداة الثانية فكانت مقابلة مع عينة من قيادات كليات التربية - في نفس هذه الكليات - للكشف عن أبرز التحديات التي تواجههم في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب. ولقد كشفت الدراسة الميدانية عن ضعف واضح في قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها في المجالات الثلاثة (التعليم للريادة، البيئة الداعمة، حاضنات الأعمال) حيث بلغت النسبة المئوية (٥٣.٨٢%)، ولم تجد الدراسة فروقاً دالة إحصائية بين استجابات الطلاب باختلاف جنس الطلاب، بينما كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات الطلاب باختلاف تخصصات الطلاب لصالح التخصصات الأدبية، وباختلاف جامعاتهم في مجالي (البيئة الداعمة، وحاضنات الأعمال) لصالح جامعة المنصورة، بينما لم تجد الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية مجال (التعليم للريادة) بين الجامعات الثلاث. ولقد تصدرت التحديات التنظيمية قائمة التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها بنسبة مئوية (٨٨.٠٤%)، وتليها التحديات الخاصة بإدارة الكلية بنسبة مئوية (٨٢.٩٠%)، ثم التحديات المجتمعية بنسبة مئوية (٨١.٧٤%)، ثم التحديات الخاصة بالطلاب فجاءت بنسبة مئوية (٧٩.١٣%)، أما التحديات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس جاءت في المؤخرة بنسبة مئوية

(٧٥.٣٦%). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات التي تسهم في تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب، وقامت الدراسة بتصنيف هذه المقترحات إلى سبعة مجالات هي على الترتيب: تحفيز الطلاب لإنتاج الأفكار الإبداعية، وإقامة شراكات مجتمعية لدعم رواد الأعمال من الطلاب، وتوفير الاحتياجات المادية لنشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب، وتوجيه الأنشطة الطلابية لتعليم ريادة الأعمال للطلاب، واعتبار نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب أولوية لقيادات الكلية، وزيادة الاهتمام بتوعية الطلاب، وأخيرًا استثمار المقررات الدراسية لتعليم ريادة الأعمال.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال - ثقافة ريادة الأعمال - التعليم للريادة - رائد الأعمال -
حاضنات الأعمال - كلية التربية

The Role of the Colleges of Education in Spreading the Culture of Entrepreneurship among its Students and Ways to Enhance it

Prepared By

Dr. Mohamed Khamis Harb

Assistant Professor of Educational Administration and Educational Policies
College of Education - Alexandria University

Abstract

The objective of this study is to know the reality of the colleges of Education's role in spreading the culture of entrepreneurship among their students, to reveal the challenges facing their leaders in fulfilling their role, and to make proposals to strengthen this role. Therefore, the study based on the descriptive methodology, where it surveyed the literature on the subject of the study, and analyzed it, to extrapolate the concept of entrepreneurship and entrepreneurship culture, to clarify the relationship between universities and entrepreneurship, and justifications for the interest in entrepreneurship, especially in the colleges of Education and then to clarify the role that the colleges of education can play in spreading the culture of entrepreneurship among students, and to know the main challenges in this regard. The study tools were designed in two tools; the first is a questionnaire applied to a sample of the fourth year students in the colleges of Education in three Egyptian universities (Alexandria, Tanta, Mansoura) to know the reality of the role of colleges of Education in Spreading of entrepreneurship culture to students, and ways to Enhance This role. The second tool was an interview with a sample of leaders of the colleges of education -in these same colleges- to reveal the main challenges facing them in spreading the culture of entrepreneurship among students. The field study revealed a clear weakness in the role of the colleges of education in spreading the culture of entrepreneurship where the percentage reached (٥٣.٨٢٪), and the study did not find statistically significant differences between the students' responses depending on their sex. The study revealed that there are statistically significant differences between the responses of students depending on their disciplines and their universities in the fields (supportive environment, business incubators), while the study did not find statistically significant differences in the field of (Education for entrepreneurship) between the three universities. Organizational challenges topped the list of challenges facing the leaders of the colleges of Education in spreading the culture of entrepreneurship among students (٨٨.٠٤٪), followed by challenges for the management of the college (٨٢.٩٠٪), then community challenges (٨١.٧٤٪), then challenges for students (٧٩.١٣٪), and the challenges related to faculty members (٧٥.٣٦٪). The study

came up with a set of proposals that contribute to enhancing the role of colleges of Education in spreading the entrepreneurial culture to students. The study classified these proposals into seven areas: motivating students to produce creative ideas, establishing community partnerships to support student entrepreneurs, providing material needs to spread the entrepreneurial culture to students, directing student activities to teach entrepreneurship to students, considering spreading entrepreneurial culture to students is a priority for college leaders, increase interest in student awareness, and finally invest in entrepreneurship educational courses.

Keywords: Entrepreneurship - Entrepreneurship Culture - Entrepreneurship Education - Entrepreneur - Business Incubators - College of Education

مقدمة :

أصبحت ريادة الأعمال محط اهتمام الفكر الإداري؛ لأنها تُعد من أهم القوى الدافعة للنمو الاقتصادي للمجتمعات الحديثة من خلال إكساب الشباب المهارات الضرورية لتطوير إمكاناتهم لقيادة النشاط الاقتصادي بالمجتمع، خاصة في هذا العصر الذي يتسم بسرعة التغيرات في شتى المجالات، الأمر الذي يستدعي إعداد جيل يتسم بصفات ومهارات وقدرات تمكنهم من التعامل معها بصورة جيدة، والاستجابة لتلك التغيرات المتسارعة، وتدفعهم إلى اكتشاف الفرص والإبداع في استثمارها.

ولقد تزايد الاهتمام العالمي بالدور الكبير الذي تلعبه ريادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي "جعل صانعي السياسات في جميع أنحاء العالم يهتمون بوضع فكرة تعزيز ودعم ريادة الأعمال على رأس جداول أعمالهم" (Mohan, Watson & Strobl, ٢٠١٨)؛ وذلك لأهميتها في توفير فرص عمل جديدة، وفتح أسواق جديدة، وتعزيز الفكر الريادي لدى الشباب حيث يعمل على تنمية قدراتهم على تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع هادفة وزيادة قدراتهم على إحداث التغيير وحل المشكلات، مما قد يدفعهم إلى تحمل مستويات مرتفعة من المخاطر، الأمر الذي يُسهم بدرجة فاعلة في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

ويزداد دور ريادة الأعمال في دعم الاقتصاد خاصة في المجتمعات التي تعاني من مشكلة البطالة، ولم يعد الحل الأمثل لمشكلة البطالة ينحصر في توفير الحكومات فرص عمل للشباب فقط، بل من خلال تزويد الشباب بمهارات المستقبل، وتأتي مهارات ريادة الأعمال على رأسها؛ لأنها تهدف إلى تشغيل الشباب مما يمكنها المساهمة في الحد من هذه الظاهرة؛ لذلك تتضح "أهمية المنظمات الريادية بدرجة كبيرة لتحقيق التنمية الشاملة، إذ تؤدي دورًا رئيسًا في الاقتصاد الوطني والتنمية المحلية" (البنك الدولي، ٢٠١٨؛ النجار والعلي، ٢٠١٠م، ص ٢٤-٢٦). وبما أن المكون الأكبر من البطالة في المجتمع المصري يمثلته فئة المتعلمين من الشباب خريجي الجامعات، حيث تعتبر أكثر الفئات التي تواجه مشكلة البطالة (حمادي، ٢٠٠٧، ص ٢٣٠؛ العطار، ٢٠٠٤، ص ٣٢٣؛ <http://www.capmas.gov.eg/>)، الأمر الذي يدفع الجامعات للاهتمام بطلابها

والارتقاء بكفاءاتهم وقدراتهم التي تمكنهم من استثمار الفرص، وتحمل المسؤولية والنتائج، وتقبل المخاطرة، وفتح آفاق جديدة للعمل.

ومن هنا تظهر أهمية دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بكونها أحد الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال، وأنها من أهم الأدوات التي تمكن المجتمعات من التعامل مع التحديات مجتمعية التي تواجهها؛ فلا يجدر بالجامعات أن تقف مكتوفة الأيدي بمعزل عما يحيط بمجتمعاتها من ظروف تؤثر في بنيتها وتجاوبها مع المتغيرات المختلفة. فلقد أشارت دراسة دروفلي وهيلمان وويلسون (Duruflé, Hellmann & Wilson, ٢٠١٨) إلى أن الجامعات تركز على موجة من الأنشطة الريادية، كما أنها اتجهت للتركيز على المبادرات الريادية للطلاب والخريجين الجدد من خلال إفساح المجال لهم، وتكوين شراكات وبرامج تدريبية. كما أكدت نتائج دراسة ليندнер (Lindner, ٢٠١٨) على أن تعليم ريادة الأعمال أصبح مطلبًا ملحا للتنمية المستقبلية المستدامة؛ لأنها تؤدي دورًا فاعلاً في كل الأنظمة الفرعية في المجتمع من اقتصاد وعلوم وسياسة وتعليم، بل إن رواد الأعمال هم المحركون الفاعلون للحياة الاقتصادية والاجتماعية في أي مجتمع من المجتمعات.

وإذا كانت الجامعات لها دور في نشر ثقافة ريادة الأعمال، فإن كليات التربية - بصفة خاصة - مطالبة أن يكون لها دورًا أكبر خاصة في ظل استمرار تطبيق قرار إلغاء تكليف خريجي كليات التربية منذ عام ١٩٩٨م، والذي كان له آثاره السلبية على العملية التعليمية في مصر، وتسبب في "وجود أزمة فعلية بين خريجي كلية التربية في العمل بعد التخرج، حيث ارتفعت نسبة البطالة بينهم، فقد أشارت نتائج الدراسات إلى أن يد البطالة امتدت إلى صفوف المعلمين، وتزايدت أعداد المتعطلين عن العمل بين خريجي كليات التربية" (الجرساني، ٢٠١٣)، ويتضح من ذلك ضرورة مواجهة هذه المشكلة، والعمل على تقليل نسبة البطالة التي انتشرت بنسب متفاوتة بين خريجي كليات التربية، خاصة في ظل صعوبة إعادة تكليف الخريجين؛ لذا يقع على عاتق الجامعات بصفة عامة وكليات التربية بصفة خاصة المشاركة في مواجهة هذا التحدي، ويُعد الاهتمام بريادة الأعمال ونشر ثقافتها بين طلابها أحد السبل لمواجهة هذا التحدي، ومن ثم يُعد ذلك مبررًا مهمًا لاهتمام الجامعات وكليات التربية بنشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها. ومن هنا تنطلق الدراسة الحالية لدراسة واقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، وسبل تعزيز هذا الدور.

مشكلة الدراسة:

تُعد بطالة المتعلمين في مصر من أخطر التحديات التي تواجه الجامعات، خاصة في ظل ارتفاع معدلات البطالة بصورة ملحوظة لدى فئة الشباب ممن هم في عمر (١٥-٢٩ سنة) حيث بلغت ٢٤.٨%، كما أن نسبة العاطلين من هذه الفئة إلى إجمالي العاطلين بلغت ٧٧.٩% (<http://www.capmas.gov.eg/>). وتعاني كليات التربية في مصر بصفة خاصة من أزمة حقيقية منذ تخلي وزارة التربية والتعليم عن الالتزام بتعيين خريجيها، حيث ارتفعت نسبة البطالة بين الخريجين وفقاً لما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات إلى تزايد أعداد المتعلمين عن العمل بين خريجي كليات التربية" (الجرساني، ٢٠١٣، ص ٣٢٥)؛ لأنهم لم يتم إعدادهم إلا ليكونوا مؤهلين لمهنة التدريس، فإن لم يُعينوا فيها فمصيرهم الانضمام إلى طابور البطالة. الأمر الذي يُلقي على عاتق الجامعات بصفة عامة وكليات التربية بصفة خاصة عبء مواجهة هذا التحدي، ولعل الاهتمام بريادة الأعمال ونشر ثقافتها بين طلابها أحد السبل لمواجهته، ومن ثم يُعد ذلك مبرراً مهماً لاهتمام الجامعات وكليات التربية بنشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، خاصة في ظل تأكيد نتائج الدراسات على أن ريادة الأعمال تُسهم في توفير فرص عمل جديدة.

ومن ناحية أخرى فقد أشارت نتائج عديد من الدراسات (البنك الدولي، ٢٠١٤، ص ٢٠، مرزوق، ٢٠١٢، ص ٢٢٥، زيدان، ٢٠٠٧، ص ٩٢) إلى أهمية ريادة الأعمال، فهي تُسهم في تجسير الفجوة بين النظرية والتطبيق، وفي تنمية الاستعداد للاستجابة للتغيرات المجتمعية، فضلاً عن دورها المهم في الإسهام في عملية التنمية وتحقيق مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وغيرها من الجوانب الأخرى. وفي ظل ما يواجه المجتمع المصري من تحديات وأزمات ضخمة، أصبحت لريادة الأعمال أهمية أكثر من أهميتها في أوقات سابقة.

وتُعتبر ثقافة ريادة الأعمال ركيزة أساسية من ركائز ريادة الأعمال، حيث تُعد من العوامل التي تشجع السلوكيات الريادية، والترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع، ومن ثم لا بد من العمل على الاستفادة من التعليم بمراحله المختلفة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لأبناء المجتمع، ولقد كشفت نتائج الدراسات (مهناوي، ٢٠١٤، ص ٣٢٧؛ الشريف، ٢٠٠٦، ص ٢٨٦-٢٨٧) عن جوانب أهمية ثقافة ريادة الأعمال مثل: توفير

المناخ الذي يشجع المبادرات الفردية الذاتية، وتعزيز جاهزية الأفراد من خلال تزويدهم بالمهارات المطلوبة لسوق العمل مما يجعلهم أكثر استعدادًا لسوق العمل، وتزكية روح الطموح والمبادرة للأفراد، والكشف عن قدرات الأفراد وإمكاناتهم وتطوير مهاراتهم.

ومن هنا نبعت الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع، من خلال السعي إلى معرفة واقع قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، وأبرز التحديات التي تواجهها في هذا الشأن، وتقديم التوصيات التي تعزز هذا الدور من ناحية، وتمكنها من مواجهة التحديات من ناحية أخرى، من أجل العمل على تطوير أدائها وزيادة فعاليتها في تطوير عمليات إعداد الطلاب للوفاء باحتياجات المجتمع والاستعداد لمتطلبات المستقبل. وعليه تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية:

١- ما الأسس النظرية لمفهوم ثقافة ريادة الأعمال، وما مبررات اهتمام كليات التربية بها؟

٢- ما واقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظر الطلاب؟

٣- ما أوجه الاختلاف في وجهة نظر الطلاب تجاه واقع ممارسة كليات التربية لأدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال تبعًا لاختلاف جنس الطلاب وتخصصاتهم وجامعاتهم؟

٤- ما التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظر قياداتها؟

٥- ما سبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظر الطلاب؟

أهداف الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أهمها:
1. توجيه نظر الجامعات وكليات التربية نحو مفهوم ثقافة ريادة الأعمال، وأهميتها، ومبررات الاهتمام بها.
 2. الكشف عن واقع ممارسة كليات التربية لأدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها.
 3. رصد التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في القيام بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها
 4. التعرف على مقترحات الطلاب بخصوص سبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال.

أهمية الدراسة:

- تعود أهمية هذه الدراسة إلى عديد من الجوانب التي يمكن إيجازها في النقاط التالية:-
1. تناول موضوعًا بالغ الأهمية للجامعات بصفة عامة، ولكليات التربية بصفة خاصة، وفيه إفادة لقيادات كليات التربية من خلال التعرف على واقع دور كلياتهم في نشر ثقافة ريادة الأعمال، ومساعدتهم في التعامل مع التحديات التي تواجههم في هذا المجال، ومن ثمَّ تحديد نقاط الضعف والعمل على تلفيها، وتعيين نقاط القوة والعمل على تدعيمها، والعمل على تطوير أدائهم وزيادة فعاليته.
 2. تُسهم في تعزيز دور الجامعات وكليات التربية للمشاركة الفاعلة في القضايا الملحة في المجتمع المصري بما يواكب التوجهات الحديثة في مجال ريادة الأعمال.
 3. يمكن لكليات التربية الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير عمليات إعداد الطلاب للوفاء باحتياجات المجتمع والاستعداد لمتطلبات المستقبل.
 4. يمكن أن تعود نتائج الدراسة بالنفع على الطلاب؛ الأمر الذي يعود بدوره على المجتمع المصري.
 5. تُسهم في سد أوجه النقص في الدراسات التي تسعى للتعرف على دور الجامعات المصرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، حيث تعد الدراسة الحالية إضافة

للدراست العربية في مجال ريادة الأعمال، من خلال ما تقدمه من إطار نظري ونتائج ومقترحات.

منهج الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، تركز هذه الدراسة -في جملتها- على المنهج الوصفي، ويتبين ذلك من خلال الخطوات الآتية:

١. عرض وتحليل الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة لاستقراء مفهوم ريادة الأعمال، والعوامل المؤثرة فيها، ورائد الأعمال وكفاياته، ومفهوم ثقافة ريادة الأعمال وأهميتها، ومتطلباتها.

٢. توضيح العلاقة بين الجامعات وريادة الأعمال من خلال توضيح أبرز التحديات التي تواجه الجامعات وكيفية التعامل معها، ومبررات الاهتمام بريادة الأعمال في الجامعات بصفة عامة وفي كليات التربية بصفة خاصة، ومن ثم توضيح الدور الذي يمكن أن تقوم به الجامعات وكليات التربية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، واستخلاص أبرز التحديات التي تواجهها في هذا الشأن.

٣. بناء أدوات الدراسة في ضوء ما أسفر عنه تحليل الأدبيات، وكانت أداتين، هما: الأولى: استبيان تم تطبيقه على عينة من طلاب الفرقة الرابعة في كليات التربية في ثلاث جامعات مصرية (الإسكندرية، طنطا، المنصورة)، للتعرف على واقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب، وسبل تعزيز هذا الدور من وجهة نظرهم. أما الأداة الثانية فكانت مقابلة مع عينة من قيادات كليات التربية في نفس هذه الكليات؛ للكشف عن أبرز التحديات التي تواجههم في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.

٤. عرض نتائج الدراسة من حيث واقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، وأبرز التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في هذا المجال، ثم تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات التي تعمل على تعزيز دور كليات التربية في هذا الشأن وتساعد على مواجهة التحديات التي تعاني منها.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على رصد دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، وسبل تعزيز هذا الدور، وتحديد التحديات التي تواجه قياداتها.

الحدود المكانية: طُبقت هذه الدراسة في كليات التربية في ثلاث جامعات مصرية وهي: الإسكندرية، وطنطا، والمنصورة؛ حيث تم الاختيار بطريقة عشوائية. الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على طلاب الفرقة الرابعة بكليات التربية للتعرف على واقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب وسبل تعزيز هذا الدور. بينما اقتصرَت على قيادات كليات التربية (أعضاء مجالس الكليات) للتعرف على التحديات التي تواجهها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.

مفاهيم الدراسة:

مفهوم ريادة الأعمال: تنوعت رؤى الباحثين والمفكرين عند تناولهم مفهوم ريادة الأعمال؛ لتنوع مدارسهم الفكرية، واختلاف الأبعاد التي تناولوها، ومن هذه التعريفات: "عملية ديناميكية واجتماعية يقوم من خلالها الفرد -منفردًا أو بالتعاون مع غيره- بتحديد واقتناص الفرص للابتكار والإبداع، واستغلالها من خلال تحويل أفكاره إلى أنشطة هادفة وعملية، في سياق اقتصادي أو ثقافي أو اجتماعي" (Ministry of Education and Research, ٢٠٠٤, p.٤) ، أو أنها "العملية التي تعد الأفراد بمفاهيم ومهارات معينة تمكنهم من إدراك الفرص التي قد يغفل عنها الآخرون، والتمتع برؤى جديدة وتقدير للذات والتزود بالمعلومات المطلوبة لإدراك الفرص، وتعزيز الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة إدارة الأعمال التجارية" (Hill, ٢٠١١, p.٤٣).

مفهوم ثقافة ريادة الأعمال: يُنظر إلى ثقافة ريادة الأعمال على أنها: "الثقافة التي يحترم المجتمع فيها الإقدام، ويكافئ أخذ المغامرة عبر الإتاحة للأفراد لتحقيق أرباح من خلال بعض الأنشطة" (Mokaya, Namusonge & Sikalieh, ٢٠١٢, p.١٣١)، كما يتم تعريفها على أنها: "مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم وتعزز وتشجع المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، والسعى لامتلاك المشروعات أو تأسيسها أو تطويرها أو إدارتها، ونشر روح المبادرة الطموحة، والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى حياة الفرد والمجتمع" (عبد الفتاح، ٢٠١٦، ص ٦٣٣). ولقد قامت الدراسة بتحليل هذه الرؤى المتعددة لمفاهيم الدراسة والتي يتم عرضها في الإطار النظري للدراسة.

ووفقًا للمنهج المتبع تسير الدراسة في تناولها وتحليلها لمشكلتها البحثية كما يلي:

الإطار النظري، الذي يتكون من محورين أساسيين وهما:

المحور الأول: الأسس النظرية لمفهوم ثقافة ريادة الأعمال، ويشمل العناصر التالية:

أولاً: مفهوم ريادة الأعمال.

ثانياً: أهمية ريادة الأعمال.

ثالثاً: العوامل المؤثرة في ريادة الأعمال.

رابعاً: رائد الأعمال وكفائاته.

خامساً: مفهوم ثقافة ريادة الأعمال وأهميتها

سادساً: متطلبات ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع.

المحور الثاني: كليات التربية وريادة الأعمال، ويشمل العناصر التالية:

أولاً: التحديات التي تواجه الجامعات.

ثانياً: مبررات الاهتمام بريادة الأعمال في الجامعات.

ثالثاً: دور كليات التربية في نشر ثقافة الأعمال لدى طلابها.

رابعاً: التحديات التي تواجه كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال.

الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج، وتشمل العناصر التالية:

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية.

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية، ومناقشتها.

وفيما يأتي عرض كل محور من هذه المحاور بالتفصيل:

الإطار النظري للدراسة

المحور الأول: الأسس النظرية لمفهوم ريادة الأعمال

أولاً: مفهوم ريادة الأعمال.

تحتل ريادة الأعمال مكانة مهمة في الفكر الإداري، وأصبحت محط اهتمام علماء التربية لما لها من دور كبير في دفع عجلة التنمية بالمجتمع، من خلال تزويد الشباب بالمهارات الأساسية لتوليد فرص للعمل لهم ولغيرهم، وتطوير إمكاناتهم لقيادة النشاط الاقتصادي في المجتمع. الأمر الذي يدعو إلى تحديد المقصود بريادة الأعمال، وهذا ما تحاول الدراسة إيضاحه.

يُعد مفهوم ريادة الأعمال من المفاهيم متعددة الأبعاد ومتداخلة الأطراف كعادة المفاهيم في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ولقد جاء هذا المفهوم ليلقى اختلافاً بين العلماء، حيث لا يوجد اتفاق على تعريف محدد لريادة الأعمال، فظهر العديد من التعريفات التي طورها العلماء والباحثون في هذا المفهوم، الأمر الذي يجعل هناك صعوبة في تحديد تعريف له، وتكمن هذه الصعوبة في كونه يحمل معاني مختلفة من تخصصات مختلفة كالاقتصاد، والإدارة، وعلم الاجتماع، وعلم النفس، والتسويق، وغيرها من التخصصات الأخرى.

ولقد ارتبط مفهوم ريادة الأعمال منذ منتصف القرن الثامن عشر بمفهوم الريادي الذي ترجع جذوره إلى الاقتصاد الفرنسي، إذ يُقصد به في اللغة الفرنسية بأنه "الفرد الذي يتولى مشروعاً أو نشاطاً مهماً، أو الفرد الذي ينظم ويدير ويتحمل مخاطر الأعمال والمشاريع" (جونز، ٢٠١٦، ص ٥٤)، وفيما يلي محاولة لاستعراض مفهوم ريادة الأعمال من جوانب متعددة.

فهناك من ركز مفهوم ريادة الأعمال على جانب القدرة على استثمار الفرص، بالإضافة إلى المخاطرة والقدرة على تحملها وإدارتها، فتم تعريفه على أنه: "اغتنام فرصة قائمة، وتحمل المخاطرة من أجل إنشاء وتنظيم وإدارة عمل تجاري" (Mokaya, et al, ٢٠١٢، p.١٣٠)، كما تم وصفه على أنه: "الإحساس بالفرصة التي يراها آخرون مشوشة ومتناقضة واقتناصها وصنع شيء رائد منها، وهي عملية ذات مخاطرة، تتضمن توليفة من رأس المال والتكنولوجيا والمهارة البشرية، وهي ممكنة التطبيق في جميع الأعمال بغض النظر عن حجمها وتوجهها الاقتصادي والخدمي" (Sethi, ٢٠٠٥، p.٧).

وينظر إليه ريتشارد كانتيلون (Richard Cantillon) - وهو أول من استخدم مصطلح ريادة الأعمال في السياق الذي يستخدم فيه هذا المصطلح في الوقت الحاضر - على أنه مرادفًا للتوظيف الذاتي، حيث عرفه بأنه: "العمل الحر والتوظيف الذاتي أيًا كان نوعه" (Naderi, Rajaeepour & Isfahani, ٢٠١٣, p. ١٩١)، وعلى نفس النسق تم تعريفه على أنه: "أى مسعى يبذله فرد أو فريق من الأفراد لإنشاء مشروع جديد من قبيل التوظيف الذاتي، أو توسع نشاط مؤسسة قائمة" (حطاب، ٢٠١٣، ص ٣).

في حين ركزت تعريفات أخرى على جانب الإبداع والتجديد، حيث يُنظر لريادة الأعمال على أنها: "المبادرة نحو الإبداع والتجديد في مجال الأعمال إما بإنشاء أعمال جديدة تقدم منتجًا أو خدمات لم تكن موجودة، أو بتطوير المنتج أو الخدمة بطريقة لم يسبق إليها أحد" (الرويتي، ٢٠١٦م، ص ٩)، أو أنها: "نشاط مبدع يهدف إلى تكوين وبناء شيء جديد من لا شيء، أو إيجاد شيء جديد نتيجة لتطوير شيء سابق (Liu, Tavares & Branco, ٢٠٠٩).

بينما أضاف كل من بدران والشيخ (٢٠١٣، ص ٢٦٣) بعدًا آخر إلى جانبي الإبداع والإبتكار وهو المثابرة وتحمل المخاطر، حيث تم تعريف ريادة الأعمال على أنها: "إنشاء أو تطوير مشروع ما، ووضع شئٍ بارز من الإبداع والابتكار التكنولوجي، أو الإداري، أو المالي، أو التسويقي، أو الثقافي، أو الاجتماعي، أو العلمي إلخ، كل ذلك من خلال المثابرة والإصرار والاستعداد لتحمل مخاطرة الخسارة بالدرجة نفسها للتمتع ببهجة الربح وإرضاء الذات". وفي نفس الاتجاه هناك من نظر لمفهوم ريادة الأعمال على أنه: "عملية ديناميكية تتضمن مزيجًا من الموارد المادية والبشرية تُوجه لإنتاج عمل ابتكاري يتضمن مخاطر ويؤدي إلى مكاسب" (حسنين، ٢٠١٦، ص ١٤٧)، أو أنه: "إنشاء عمل خاص وإدارته من خلال إنفاق الوقت والجهد والمال، وتحمل تبعاته النفسية والاجتماعية والمالية، واستثمار عوائده؛ لتحقيق الرفاهية الاجتماعية وبناء المستقبل" (العتيبي، وموسى، ٢٠١٥، ص ٦٢٨).

ولقد ذهب الشميمري والمبيريك (٢٠١٥، ص ٢٥) إلى تبسيط تعريف مفهوم ريادة الأعمال، وجمع فيه بين الاتجاهات السابقة، فعرّفه بأنه: "إنشاء عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة".

في حين أضافت تعريفات أخرى بُعد القيمة لريادة الأعمال، حيث نظرت لها على أنها: "إيجاد شيء مختلف وذو قيمة من خلال بذل الوقت والجهد وتحمل المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية، وبالمقابل تلقي المكافآت والعوائد المالية والرضا الشخصي نتيجة ذلك (Hisrich & Peters, 2002, p.7).

وقدم الميدان التربوي إسهامه في تعريف ريادة الأعمال، حيث قدمت المفوضية الأوروبية تقريراً عن ريادة الأعمال في التعليم، وتضمن هذا التقرير تعريفاً لمفهوم ريادة الأعمال، حيث ركز على نقطة مهمة وهي تحويل الأفكار إلى أنشطة عملية، ومن ثم عرفت ريادة الأعمال على أنها: "عملية ديناميكية واجتماعية يقوم من خلالها الفرد -منفرداً أو بالتعاون مع غيره- بتحديد واقتناص الفرص للابتكار والإبداع، واستغلالها من خلال تحويل أفكاره إلى أنشطة هادفة وعملية، في سياق اقتصادي أو ثقافي أو اجتماعي" (Ministry of Education and Research, 2004, p.4).

كما عرف المركز الأمريكي للتعليم الريادي (CEIIE)، ريادة الأعمال بأنها: "العملية التي تعد الأفراد بمفاهيم ومهارات معينة تمكنهم من إدراك الفرص التي قد يغفل عنها الآخرون، والتمتع برؤى جديدة وتقدير للذات والتزود بالمعلومات المطلوبة لإدراك الفرص، وتعزيز الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة إدارة الأعمال التجارية" (Hill, 2011, p.43). ومن ناحية أخرى يتم تعريفها على أنها "تدخل مخطط لإحداث تغيير في اتجاهات الدارسين وطريقة تفكيرهم، ويكسبهم المعارف والمهارات والقدرات الضرورية التي تساعد وتتشجعهم على اقتحام مجال الأعمال التجارية بقدر من المخاطرة العقلانية المدروسة، من أجل الشروع في تأسيس مشروعات خاصة تنمو وتصبح ذات قيمة جوهرية للاقتصاد الفردي والوطني" (المخلافي، 2014، ص 39).

يلاحظ من العرض السابق لتعريفات مفهوم ريادة الأعمال أنها تتمحور حول مجموعة من العناصر التي تتكامل مع بعضها لتعطي تصوراً للإطار العام لمفهوم ريادة الأعمال، ويمكن إيجاز هذه العناصر كما يلي:

1. الإبداع والابتكار ركنية أساسية لريادة الأعمال، فهي تقوم في الأساس على إنشاء أو استحداث نشاط.

٢. يعتبر السعي للحصول على عوائد مالية، وتحقيق الرضا الشخصي من المتطلبات الرئيسية للعمل الريادي ولاستمراريته.
٣. استثمار الفرص المتاحة وتطويرها، بالإضافة إلى الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة والسعى والبحث وتتبع الموارد الأخرى لتقديم شيء جديد.
٤. تتحلى ريادة الأعمال بروح المغامرة، وتحمل المسؤولية، وتقبل المخاطرة المحسوبة.
٥. ضرورة أن يكون العمل الريادي ذا قيمة، فابتكار الأعمال المستحدثة وتحسين القائم منها يكون من خلال إضافة قيمة جديدة لها، كما أن ريادة الأعمال ليست نسخاً لمشاريع قائمة، بل أنها تتميز بالتفرد والتميز.
٦. يُعد توافر المعلومات وسهولة الحصول عليها من الضروريات الأساسية لنجاح الرياديين في مشروعاتهم الريادية.
٧. يعتمد إنشاء ونجاح المشاريع الريادية على ذاتية الأفراد اعتماداً كبيراً.
٨. تحلي رائد الأعمال بمجموعة من الصفات الرئيسية كالمبادرة، والإبداع، والرغبة في الإنجاز، وتحمل النتائج.
٩. الحاجة إلى تعليم وتدريب الأفراد لتنمية مهاراتهم التي تمكنهم من إدراك الفرص واستثمارها.
١٠. ريادة الأعمال عمل منظم يقوم على التخطيط المسبق، ولا بد من إنفاق الوقت والجهد لإنجاح المشاريع الريادية.

ثانياً: أهمية ريادة الأعمال:

يتضح من التعريفات المختلفة لمفهوم ريادة الأعمال التأثير الإيجابي المباشر لريادة الأعمال على كل من الفرد والمجتمع، وأنها الدافع الأساس لعجلة الاقتصاد والتنمية، حيث تُسهم المشروعات الريادية في الإضافة للناتج المحلي، كما أنها تُسهم في تحقيق قدر من الاستقرار والأمن الاقتصادي نتيجة تحوّل الشباب من طالبي وظائف إلى تحمل عبء توظيف غيرهم من الشباب، مما يجعلها تمثل واحدةً من أهم أعمدة الاستقرار الاقتصادي، خاصة في هذا العصر الذي يتصف بسرعة التغيرات في المجالات المختلفة، الأمر الذي يستدعي إعداد أفراد يتسمون بصفات وقدرات فريدة، للتعامل بصورة جيدة لتلك التغيرات من خلال إطلاق

أفكارهم وتحويلها لمشاريع هادفة واقتناص الفرص السانحة، الأمر الذي يُسهم بدرجة فاعلة في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

وأصبح مجال ريادة الأعمال جزءًا لا يتجزأ من منظومة التعليم الإداري في جميع أنحاء العالم، وقد بدأ مجال ريادة الأعمال يتبوأ هذه المكانة بداية من حقبة التسعينات من القرن العشرين، ومنذ ذلك الحين أصبح مجال ريادة الأعمال يتمتع بقدرة كبيرة على النمو بشكل ملحوظ (زيدان، ٢٠٠٣، ص ٢٣٧).

ولما كانت ريادة الأعمال تُسهم في توفير فرص عمل جديدة، الأمر الذي جعل صانعي السياسات في جميع أنحاء العالم يهتمون بوضع فكرة تعزيز ودعم ريادة الأعمال على رأس جداول أعمالهم، خاصة "أن المشروعات الريادية نجحت خلال العقود الثلاثة الماضية في إيجاد (٤٣ مليون) فرصة عمل جديدة في الدول المتقدمة" (Mohan, et al, ٢٠١٨).

كما أنها تؤدي إلى ازدهار النشاط التجاري بالمجتمع، حيث نشرت المفوضية الأوروبية في تقريرها أن النشاط التجاري يزدهر في حال الاعتراف بريادة الأعمال كخيار مجز ومغر (European Commission, ٢٠١٣, a, p.١). كما قدمت المفوضية الأوروبية في بداية عام ٢٠١٣م خطة عمل (ريادة الأعمال ٢٠٢٠) لإحداث ثورة في ثقافة ريادة الأعمال في أوروبا؛ وذلك لأهميتها في توفير شركات جديدة، وبالتالي فرص عمل إضافية، حيث إن ريادة الأعمال في أوروبا وحدها تنجح سنويًا في إيجاد ٤ ملايين وظيفة جديدة، كما تُسهم في فتح أسواق جديدة، وفي تعزيز الفكر الريادي الذي يدفع صاحبه إلى اكتشاف الفرصة، والإبداع، وتحمل مستويات مرتفعة من المخاطر، والقدرة على تحويل الفكرة إلى واقع ملموس (European Commission, ٢٠١٣, b, p.p.٣-٤).

ولريادة الأعمال دور مهم في تجسير الفجوة بين النظرية والتطبيق، حيث "تعتبر ريادة الأعمال أكثر الأساليب فعالية في غلق الفجوة بين العلم والأسواق" (زيدان، ٢٠٠٧، ص ٩٢)، فضلًا عن أنها تُسهم في تنمية الاستعداد للاستجابة للتغيرات المجتمعية، فواد الأعمال لديهم قدرة كبيرة على التكيف والاستجابة للتغيرات المتسارعة؛ لذا تُعد خيارًا إستراتيجيًا فاعلاً لمواجهة التغيرات المحتملة في البيئة الخارجية (البنك الدولي، ٢٠١٨، ص ٣٧؛ مرزوق، ٢٠١٢، ص ٢٢٥).

كما أنها تؤدي دوراً مهماً في الإسهام في عملية التنمية، وتحقيق مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، حيث يشير تقرير البنك الدولي إلى "تزايد الاهتمام العالمي بالدور الكبير الذي تلعبه ريادة الأعمال كدافع لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومنها: النمو والابتكار، وتوفير فرص العمل والمساواة والعدالة الاجتماعية" (البنك الدولي، ٢٠١٤، ص ٢٠)، كما يؤكد موهان وآخرون (Mohan, et al, ٢٠١٨) إلى أن ريادة الأعمال تدعم النمو الاقتصادي والازدهار، وتنشيط العجلة الاقتصادية وتوفير فرص العمل، ومضاعفة القيمة المضافة للنتاج المحلي للاقتصاد، وتعزيز سياسات مكافحة البطالة، إلى جانب تشجيع روح الابتكار والإبداع، وتنمية الطاقات البشرية والتقنية، وتعزيز القدرة التنافسية.

وبالتالي يكون لريادة الأعمال دور كبير في الاقتصادات الوطنية، ومواجهة مشكلة البطالة التي تعاني منها أغلب المجتمعات، فهي الأساس الذي تقوم عليه عملية التنمية الشاملة حيث تقوم بتشغيل العديد من الأيدي العاملة، وتسهم في الحد من ظاهرة البطالة مما يحقق التوازن للتنمية التي تسعى الدولة إلى تحقيقها في خططها المختلفة؛ لذا فإن المنظمات الريادية أكثر أهمية لاقتصاداتنا لتحقيق التنمية الشاملة، كما لها العديد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية، إذ تلعب دوراً رئيساً في الاقتصاد الوطني والتنمية المحلية (البنك الدولي، ٢٠١٨؛ النجار والعلي، ٢٠١٠، ص ص ٢٤-٢٦).

وتمثل ريادة الأعمال القوة التي تقف خلف الإبداع والابتكار وإيجاد الثروة بصورة تراكمية؛ نظراً لما تتميز به المشروعات الريادية من قدرتها الاستيعابية للأيدي والإمكانات البشرية مما يجعلها مكاناً مناسباً لاستثمار الطاقات البشرية ويسهم مساهمة فاعلة في الحد من ظاهرتي الفقر والبطالة، وهما ظاهرتان تزدادان عمقاً واتساعاً في ظروف تشهد ببطءاً في النمو الاقتصادي، وارتفاعاً في معدل النمو السكاني، كما هو الحال في العديد من بلدان العالم المختلفة (مهاوي، ٢٠١٤، ص ٣٢٦)، ولم تكن ريادة الأعمال أكثر أهمية من أهميتها اليوم في وقت الأزمات المالية، خاصة أن المجتمع يواجه تحديات عالمية ضخمة تمتد إلى ما وراء الاقتصاد، خاصة أن ريادة الأعمال تركز على نوعين من العمليات المترابطة وهما: اكتشاف الفرص واستثمارها (Jimenez, Camarab, Santosb, Bernaib & Eguizabalb, ٢٠١٥، p٢٠٨).

يتبين من العرض السابق أن لريادة الأعمال وتعليمها أهمية كبيرة في عملية التنمية كونها تسهم إسهامًا فعالاً في تحقيق أهداف المجتمع الاقتصادية والاجتماعية، ومن ناحية أخرى تساعد على توفير فرص عمل متعددة للخريجين من خلال تغيير ثقافة المجتمع من العمل المكتبي إلى العمل الحر. وبناءً على هذه الأهمية يجب أن تتجه مساعي صناع القرار والمختصين بتعزيز ودعم ريادة الأعمال في مختلف المؤسسات المجتمعية -وتأتي الجامعات في مقدمتها- وذلك من خلال نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية العقلية الريادية لدى طلابها، ورفع كفاءة رواد الأعمال وتعزيز مهاراتهم وإكسابهم خصائص رواد الأعمال، ومساعدتهم على إدراك واستثمار الفرص الريادية من خلال برامج تعليمية وتدريبية موجهة نحو تحقيق هذه الأهداف.

ثالثاً: العوامل المؤثرة في ريادة الأعمال.

تتعدد العوامل المؤثرة في ريادة الأعمال، وتتداخل هذه العوامل مع بعضها سواء على مستوى الفرد أو المجتمع، ويمكن إيجازها في العوامل الثلاثة التالية: (كافي، ٢٠١٦، ص ٢٨-٣١)

١. السمات الشخصية: تشكل عاملاً مهماً في مستوى الفرد لتحقيق مجتمع ريادي وثقافة ريادية، فكلما توفرت السمات والخصائص الريادية لدى الأشخاص كلما ارتفعت احتمالية ريادة الأعمال، أو بمعنى آخر إن التحلي بخصائص رواد الأعمال تشكل عاملاً مهماً لبناء ثقافة ريادة الأعمال.
٢. الثقافة الريادية: تعتبر من العوامل الأساسية التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، حيث إن الثقافة التي تشجع الاستقلالية والمخاطرة والإبداع تساعد على إمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع، وبالمقابل فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم الطاعة والرقابة لا يتوقع أن تنتشر منها سلوكيات التحمل والمخاطرة والإبداع أو بمعنى آخر سلوكيات الريادة.
٣. التعليم: يمثل محوراً مهماً في تنمية ريادة الأعمال، وتطوير المهارات، والسمات العامة لها، ويمكن استثمار التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة ويمكن أن يمتد هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالى.

وتقوم الدراسة بإلقاء الضوء على جوانب من هذه العوامل الثلاثة، فرائد الأعمال وكفائاته له تأثير على ريادة الأعمال؛ لذا فإن العمل على إكساب الشباب الخصائص والمهارات الرئيسية يُسهم في نجاحهم في إدارة مشروعاتهم الريادية، ومن ثم تكون للمؤسسات التعليمية -وفي مقدمتها الجامعة- دور مهم في تكوين هذه الكفايات وتنميتها لدى طلابها، الأمر الذي يتطلب إلقاء الضوء على كفايات رائد الأعمال، وثقافة ريادة الأعمال، ودور الجامعات في تعزيزها وتنميتها، وهذا ما يتم تناوله في الجزء التالي.

رابعاً: رائد الأعمال وكفائاته.

٤. ينبثق تعريف رائد الأعمال من تعريف ريادة الأعمال، وإذا كان هناك تعدد في تعريفات ريادة الأعمال، واختلاف في تحديد المقصود بها، فهناك اتجاهات عدة لتعريف رائد الأعمال؛ لذا تجد اتجاهاً يعرفه وفقاً لصفاته وخصائصه، بينما يعرفه اتجاه آخر تبعاً لنشاطه واغتنامه للفرص، في حين يركز اتجاه ثالث على ما يمتلكه من مهارات. وفيما يلي نموذج من هذه التعريفات.

٥. هناك من وضع تعريفاً عاماً لرائد الأعمال، حيث تم وصفه "بالشخص الذي يحركه دافعه الداخلي لفهم ريادة الأعمال" (Boso, Adeleye, Donbesuur& Gyensare, ٢٠١٩)، أو أنه "نوع من الأشخاص يحتاج إلى فعل الأشياء بطريقة الخاصة، ولديه صعوبة في العمل لحساب شخص آخر" (Hisrich& Peters, ٢٠٠٢, p٦٧).

٦. في حين ركزت تعريفات أخرى على جانب المخاطرة وتحمل المسؤولية، حيث تم تعريفه على أنه: "الذي يتخذ المخاطر من أجل تطوير الابتكارات بهدف استثمار ومواصلة الفرص المتاحة" (Oliver& Velji, ٢٠١٩, p١) أو أنه: "الفرد الذي يتحمل مسؤولية المخاطرة في تأسيس مشروع ما أيًا كانت طبيعته" (Choi, Kim& Kim,, ٢٠١٩, p٩٣٤).

٧. كما ركز اتجاه آخر في تعريفه لرائد الأعمال على قدرته على تقديم جديد، فتم تعريفه على أنه: "الشخص المبتكر الذي يُقدم منتجاً جديداً، أو طريقة إنتاج جديدة، أو يعيد هندسة عمليات إدارة العمل في منظمة ما" (Shane, ٢٠٠٦, p٨)، أو أنه: "الفرد الذي يمتلك الرغبة والقدرة على تحويل فكرة جديدة إلى ابتكار ناجح" (Chen, Croson, ٢٠١٩, p٩٩٠).

٨. في حين ينظر إليه آخرون من جانب مهاراته في استثمار الموارد والفرص؛ لذا عُرف بأنه: "الفرد الذي يتولى تكوين منظمة ما لغرض اقتصادي، ويمتلك المهارة في جمع الموارد سواء أكانت أفكارًا أم طرقًا أم اختراعات أم أفرادًا أم رأس المال" (Mohan, et al, ٢٠١٨).

٩. أما كفايات رائد الأعمال فيُقصد بها: "مجموعة من الخصائص التي يمتلكها الفرد والتي تمكنه من إنشاء مستوى من النمو والتطور الخاص بالعمل، وعادة ما تتضمن تلك الخصائص والمعارف والاتجاهات والأدوار الاجتماعية والمهارات" (Laguador, ٢٠١٣, p.٦٢) وبالتالي فإن كفايات رائد الأعمال تتمثل في مجموعة الخصائص سواء أكانت معارف أم مهارات أم اتجاهات التي يمتلكها رائد الأعمال والتي تجعله مؤهلًا للقيام بالأدوار والمهام المتوقعة منه، ويمكن القول بأن مواصفات الفرد الريادي تعتبر المخرجات التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى إكسابها لطلابها في المراحل التعليمية المختلفة انتهاءً بالجامعة.

١٠. وعلى الرغم من وجود علاقة وثقى بين هذه الكفايات وبين نجاح ريادة الأعمال، وعلى الرغم من دراسة العديد من الباحثين لهذه الكفايات، إلا أنه من الملاحظ وجود جدل بينهم في تحديد هذه الكفايات والاتفاق عليها؛ لذا تقوم الدراسة بتحليل ما توصلت إليه الدراسات (نافع، ٢٠١٨، ص١٦؛ الرويتي، ٢٠١٦، ص٩؛ الزعبي، ٢٠١٦، ص٢١٨؛ اليماني، ٢٠١٦، ص٦٧؛ الفوز، ٢٠١٤، ص٧٢؛ مهناوي، ٢٠١٤، ص٣٢٩-٣٣٢؛ بدران، والشيوخ، ٢٠١٣، ص٢٧٧-٢٧٩؛ Choi, et al, ٢٠١٩؛ Asante& Affum-Osei, ٢٠١٩؛ Boso, et al, ٢٠١٩, p.٣٧٣؛ European Commission, ٢٠١٣, b, p١٣) في هذا الشأن، واستخلاص أبرز هذه الكفايات والتي يجب أن تتوافر في رائد الأعمال، وهي كما يلي:

١. الثقة بالنفس: يكون الفرد الريادي مدفوعًا بالحماس لإنجاز العمل، ولديه من الثقة بالنفس ما تقوده إلى كسب المزيد، وتظهر هذه الثقة من خلال قدرته على إكمال مهامه، ومواجهة التحديات، والاستقلال من سلطة وسيطرة الآخرين.

٢. **البصيرة:** يتمتع رائد الأعمال ببصيرة قوية تمكنه من الإدراك الجيد للفرص وحسن استثمارها، فهو يمتلك القدرة على البحث عن الفرص، والتمكن من استثمارها للحصول على فوائد ومميزات إضافية لنشاطه الريادي.
٣. **المبادرة:** وتعني: أن تكون لدى الريادي الرغبة والقدرة على القيام بمهامه من تلقاء نفسه، والتي قد تتجاوز متطلبات العمل، فهو ينفذ الأعمال وينجزها قبل أن تُفرض عليه، بل ويسعى إلى التوسع في هذه المهام.
٤. **الإصرار والمثابرة والقدرة على تحمل المخاطرة:** وهي من الصفات الأساسية للريادي والتي تجعله قادرًا على مواصلة عمله في ظل العوائق والتحديات التي تواجهه، الأمر الذي يمكنه من اتخاذ قرارات وإجراءات لمواجهة التحديات، وتجعله مندفعًا نحو العمل بشكل جاد، والذي يأخذ شكلاً من العناد والرغبة في العمل الشاق، كما أنه يتسم بحب المخاطرة وقبول التحدي، ولكن هذا لا يعني أن يكون متهورًا، فلا بد أن تكون هذه المخاطر محسوبة، ولديه المقدرة على إيجاد وتقييم البدائل، ويتخذ من الإجراءات التي تمكنه من التحكم في المخاطر أو الحد منها، ويتحمل المسؤولية الشخصية تجاه قراراته.
٥. **التخطيط المنظم:** وهي سمة رئيسة للريادي، بحيث يكون قادرًا على تحديد أهدافه ووضع الخطة المناسبة لتحقيقها، ولديه المرونة على تعديلها في ضوء الظروف، ومدى الإنجاز، ومن ناحية أخرى يتبع أسلوبًا منظمًا في تنفيذ أنشطته.
٦. **القدرة على الحصول على المعلومات وتحليلها:** لا بد أن يكون الريادي قادرًا على تحديد المعلومات التي تساعد على تحقيق أهدافه أو حل مشكلات عمله، والسعي إلى الحصول عليها، والقدرة على تحليلها والتحقق منها، وهذا يتطلب منه أن يكون متمكنًا من استخدام وسائل التواصل المختلفة وشبكات المعلومات للحصول على المعلومات التي تهتمه، ومن ناحية أخرى يسعى لاستشارة الخبراء والزملاء، ويقدر آراء الآخرين، ويسعى للحصول عليها، ويستجيب للاقتراحات والانتقادات ليتمكن من تطوير ذاته وعمله.
٧. **سرعة البديهة والتفائل:** يتمتع رائد الأعمال بسرعة البديهة والقدرة على فهم الإشارات البسيطة لاستثمارها في تطوير العمل، كما يتسم بالتفائل أكثر من الآخرين، فقد يفشل

في تحقيق شيء ما، أو يخفق في مرحلة ما، ولكنه يتعلم من ذلك الفشل لاستمرار النجاح، فهو يعتبر الفشل خطوة على طريق النجاح.

٨. الابتكار والإبداع: يتسم الريادي بالقدرة على الابتكار والتجديد والتطوير، وعلى تحديد الفرص المستهدفة، وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تجديد.

٩. الفاعلية وتقدير قيمة الوقت: الريادي يعي قيمة الوقت، لذا تجده شخصًا يتمتع بإحساس الاستعجال، وينتهاز اللحظة لكونها لها معنى عنده، فهو ينجز الأعمال في أقصر وقت، وبموارد أقل، وبأقل تكلفة، بالإضافة إلى قدرته على استخدام الوسائل المختلفة لتحسين كفاءة العمل.

١٠. حل المشكلات: وتعد مهارة حل المشكلات من المهارات الرئيسة لرائد الأعمال، إذ تمكنه من مواجهة المشكلات المتكررة التي يتوقع حدوثها وتحويلها إلى فرصة لتوليد أفكار جديدة، وتمكنه من التعلم من الأخطاء والتجارب الفاشلة.

١١. الاجتماعية: يمتلك الريادي بعض المهارات الاجتماعية التي تمكنه من الانفتاح على الآخرين، والتفاعل معهم، واستثمار علاقاته الشخصية في نجاح أنشطته وترجمة أفكاره لواقع عملي.

يتضح مما سبق أن رائد الأعمال هو الشخص الذي يمتلك الصفات الشخصية التي تمكنه من الشعور بالحاجة لإحداث تغيير واستحداث ما هو جديد، فهو لا يقبل باستقرار الوضع، ولعل عنصر الشباب أكثر الفئات العمرية المناسبة لريادة الأعمال، فهم يتمتعون بأغلب تلك الكفايات مقارنة بالفئات العمرية الأخرى؛ نظرًا لما يتمتعون به من حيوية تميزهم وميلهم نحو تتبع التطورات المحيطة وإمامهم بها، وقدرتهم على التعامل مع وسائل التواصل والتكنولوجيا والتسابق التكنولوجي، ولكن لا يعني ذلك أنهم رياديون بالفطرة، لكنهم أقرب الفئات لإيجاد شخصية رائد الأعمال، وبالتالي فهم بحاجة إلى الإعداد والتوجيه للارتقاء بهم وتعزيز مفهوم ريادة الأعمال لديهم.

ونظرًا لأن خريجي الجامعات أكثر الفئات التي تواجه مشكلة البطالة (حمادي، ٢٠٠٧،

ص ٢٣٠؛ العطار، ٢٠٠٤، ص ٣٢٣؛ زيدان، ٢٠٠١، ص ٣٩٤؛

<http://www.capmas.gov.eg/>)، فعلى الجامعات السعي لتنمية كفايات أبنائها،

كالابتكار والإبداع، والثقة بالنفس، والاستقلالية، والدافع إلى الإنجاز، وتحمل المسؤولية

وغيرها من الكفايات التي تحفزهم نحو استثمار الفرص، وتحمل المسؤولية والنتائج، وتقبل المخاطرة المحسوبة، وفتح آفاق جديدة للعمل، ومن ثم تحقيق الرضا الشخصي. الأمر الذي يدعو إلى العمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعات كخطوة أولى على طريق تنمية مهاراتهم وصقل كفاياتهم التي تمكنهم من القيام بمهامهم الريادية بالصورة المثلى، خاصة أن ثقافة ريادة الأعمال تُعد من أبرز العوامل المؤثرة على اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال، وعلى نجاح مشروعاتهم الريادية؛ لذا تتجه الدراسة في الجزء التالي لتناول مفهوم ثقافة ريادة الأعمال وأهميتها.

خامساً: مفهوم ثقافة ريادة الأعمال وأهميتها.

تؤدي ثقافة ريادة الأعمال أدوارًا مهمة في تشجيع وتقدير السلوكيات الريادية كالمبادرة والمخاطرة والاستقلالية وغيرها من الممارسات الأخرى التي تساعد في تحقيق تغيرات في المجتمع، وتكوين اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية، ويُساهم في تحديد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال بما يساعد في نجاح النشاط الريادي وتدعيمه.

وينظر البعض إلى ثقافة ريادة الأعمال على أنها: "الثقافة التي يحترم المجتمع فيها الإقدام، ويكافئ أخذ المغامرة عبر الإتاحة للأفراد لتحقيق أرباح من خلال بعض الأنشطة" (Mokaya, et al, ٢٠١٢, p.١٣١)، واتجه فريق آخر إلى تعريفها بأنها: "الثقافة التي تكافئ المبادرات والابتكارات الفردية والجماعية لكل مواطنيها، على حد سواء" (الدبوسي، ٢٠١٧، ص ٢٤)، بينما يراها آخرون على أنها: "الثقافة التي توفر بيئة من شراكة الريادة والتعاطف مع المشاريع الصغيرة والمتوسطة" (الشميمري، والمبيريك، ٢٠١٥، ص ٢٤)، بينما عرفها عبد الفتاح (٢٠١٦، ص ٦٣٣) بأنها: "مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم وتعزز وتشجع المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، والسعى لامتلاك المشروعات أو تأسيسها أو تطويرها أو إدارتها، ونشر روح المبادرة الطموحة، والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى حياة الفرد والمجتمع"، بينما اتجه باحثون بتعريف ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات على أنها: "مجموعة قيم وأسس ريادة الأعمال التي تسعى الجامعة لتأصيلها لدى الشباب الجامعي" (خالد، والمليجي، وعبد الله، ٢٠١٧، ص ٧٤).

يتضح من هذه التعريفات أن ثقافة ريادة الأعمال تعتبر محورًا رئيسًا في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات والسمات العامة لها، وتُعد من العوامل التي تشجع السلوكيات الريادية، والترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع؛ لذا لا بد من العمل على "استثمار دور التعليم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال في مراحل التعليم المختلفة، من مرحلة رياض الأطفال، وصولاً إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي" (الحمالي، والعربي، ٢٠١٦، ص ٣٩٠)، خاصة أن نتائج بعض الدراسات أكدت على أن "هناك علاقة بين دراسة الطلاب لمقررات لها علاقة بالمشروعات الريادية وممارساتهم لأنشطة ريادية بالجامعات وبين استعدادهم للشروع في عمل ريادي" (رمضان، ٢٠١٢، ص ٣٦٧).

ولقد دأب المرصد العالمي لريادة الأعمال الذي يضم مجموعة دولية من الباحثين على إجراء مسح سنوي عالمي حول ريادة الأعمال منذ عام ١٩٩٩م، والذي يستقصي ضمن مؤشرات "تعليم ريادة الأعمال" ويشير التحليل الأولي لهذا المسح إلى وجود علاقة إيجابية بين نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين التوجه نحو ريادة الأعمال (الغنيم، ١٤٣٨هـ، ص ٣٥).

وقد تناولت الدراسات (الدبوسي، ٢٠١٧، ص ٢٦؛ عبد الفتاح، ٢٠١٦، ص ٦٣٥؛ مهناوي، ٢٠١٤، ص ٣٢٧؛ الشريف، ٢٠٠٦، ص ٢٨٦-٢٨٧) جوانب من أهمية ثقافة ريادة الأعمال ويمكن إيجاز بعض من هذه الجوانب كما يلي:

١. تحفز التوظيف الذاتي والذي يُعد محورًا مهمًا في ريادة الأعمال حيث يعتمد الإنسان على نفسه في إدارة وتدبير شؤون حياته العملية، ومن أهمها استثماره لإمكانياته وخصائصه البدنية والعقلية والعلمية فيما يعود عليه بالنفع.
٢. توفر المناخ الذي يشجع المبادرات الفردية الذاتية ويحترمها ويعطى الدفع المستمر لها حتى في حال حدوث أية إخفاقات أو فشل.
٣. تعمل في حدها الأدنى، على تعزيز جاهزية الأفراد بدءًا من رياض الأطفال وحتى الجامعات مرورًا بالمدارس الثانوية، مما يجعلهم أكثر استعدادًا لسوق العمل.
٤. تعمل على تنمية روح المنافسة بين الأفراد، مما يؤدي إلى رفع كفاءة ومهارة الأفراد بشكل مستمر.
٥. تزكي روح الطموح والمبادرة للأفراد وسيادتها في المجتمع مما أجل رفع مستوى حياة الفرد والجماعة.

٦. تدعم ظهور أنشطة غير تقليدية وتعرف الأفراد بعالم الأعمال من خلال الكشف عن قدراتهم وإمكاناتهم وتطوير مهاراتهم، مما يعزز جاهزيتهم من خلال تزويدهم بالمهارات المطلوبة لسوق العمل في القرن الحادي والعشرين.
 ٧. تسعى لتحويل النظام السائد في المجتمع من التماثل بين أفرادهِ إلى التنوع واللاتماثل نتيجة لزيادة مساحة التغيير الذاتي.
 ٨. الأخذ بأساليب المشاركة والعمل مع الآخرين في المجالات المختلفة (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من المجالات الأخرى).
 ٩. تعمل على تحقيق التغيير المستمر من الثبات والاستقرار والجمود إلى المرونة، وظهور حاجات ورغبات جديدة والتكيف معها والتطلع والسعي إلى إشباعها.
 ١٠. تعمل على شيوع حالة الرضا للأفراد نتيجة لقيام الفرد بالعمل الملائم له وقدرته على تغييره برغبته ومن دون حاجة إلى ضغوط من الآخرين.
- سادساً: متطلبات ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع.

ترتكز ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع على مجموعة من المتطلبات الرئيسية، والتي يمكن إجمالها في أربعة محاور أساسية، كما يلي: (الصفدي وأبو نفيسة، ٢٠١٠، ص ٤٣)

أولاً: التعليم، حيث تكون البداية ببناء وتربية الأطفال على فكر الإبداع والابتكار وريادة الأعمال، وإيجاد بيئة تشجذ أفكارهم وتحفزهم على تطبيقها؛ لأنها ستضيف إلى تركيبته الشخصية والفكرية، بحيث تكون ريادة الأعمال تجربة عملية عند الطفل وليس مجرد فكر نظري. وتتراكم عملية تعليم ريادة الأعمال خلال المراحل الدراسية والتي تكتمل خلال الدراسة الجامعية.

ثانياً: مؤسسات القطاع الخاص والعام، يجب أن تضطلع هذه المؤسسات بدور حيوي كبير في إيجاد البيئة الصحية التي تمكن مشاريع الرواد من النمو.

ثالثاً: توفير البيئة التحتية ونظم المعلومات: فافتقاد البنية التحتية والخدمات المساندة ستحول دون نمو المبادرين، والقدرة على إيجاد فرص مشاريع جديدة، والتمكن من المنافسة المحلية والإقليمية، وكذلك الأمر عند فقد المعلومات عن السوق والإجراءات والدراسات السوقية.

رابعاً: التشريعات والنظم والعمليات الإجرائية الخاصة برواد الأعمال وتسهيل إجراءات إنشائها.

ومن هنا يتجه الحديث عن كليات التربية ودورها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلابها كونها أحد المتطلبات الرئيسة لتحقيق هذه الثقافة، وهذا ما تناوله الدراسة في المحور التالي.

المحور الثاني: كليات التربية وريادة الأعمال.

تتناول الدراسة في حديثها عن كليات التربية وريادة الأعمال في أربعة محاور، وهي: التحديات التي تواجه الجامعات، ومبررات اهتمام الجامعات بريادة الأعمال، ودور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، وأبرز التحديات التي تواجهها في هذا الميدان. وفيما يلي عرض كل محور من هذه المحاور

أولاً: التحديات التي تواجه الجامعات.

تشهد الجامعات خلال السنوات الماضية تحديات عديدة، مما يدفعها إلى حدوث تغيرات جوهرية سواء في هيكلها التنظيمية، أو أهدافها وسياساتها، والتخلي عن دورها التقليدي في تقديم المعرفة، والاتجاه إلى دور تتكيف فيه بشكل أكبر مع هذه التحديات، وتتنوع هذه التحديات ما بين داخلية وخارجية، ومن أبرز هذه التحديات ما يلي: (مسيل، ٢٠١٧، ص ٢٣٥؛ الربيعي، والنوري، وحسين، ٢٠١٧، ص ص ١٥٠-١٥١؛ الغنيم، ١٤٣٨هـ، ص ص ٤٤-٤٦؛ الجرساني، ٢٠١٣، ص ص ٤٤-٥٣؛ ربيع، ٢٠٠٩، ص ص ١٣-١٩؛ زيان، ٢٠٠٦، ص ص ٢٠-٢٣؛ العطار، ٢٠٠٤، ص ص ٨٤-٨٥؛ الخطيب، ٢٠٠٣، ص ص ٧٥-٩١، ١٩٢؛ عشيبة، ٢٠٠٢، ص ص ٧٥-٩١).

١. دور الجامعات في تحقيق التنمية: فالجامعات تُعد موجهًا للتنمية في المجتمع، مما يتطلب تطويع عملياتها ومخرجاتها لمتطلبات التنمية واحتياجاتها، فضلاً عن أن هناك تنوعًا لمتطلبات التنمية المتوازنة والشاملة.

٢. التصنيف العالمي للجامعات: تُعد التصنيفات العالمية مؤشرات على الجودة وعلى التميز والإبداع والابتكار والبحث العلمي بالجامعات، مما تدفع الجامعات لبذل ما في وسعها لتتبوأ مراكز متقدمة في هذه التصنيفات.

٣. العالمية أو التدويل: لقد أصبحت العالمية مطلبًا ضروريًا للجامعات ولتحقيق جودتها ولقدرتها على التجاوب مع المتطلبات العالمية والتفاعل مع محيطها الإقليمي والدولي، والتجاوب مع العالمية يعني عالمية أعضاء هيئة التدريس، وعالمية الطلبة، وعالمية الإدارة، وعالمية المناهج، وغيرها من الجوانب الأخرى، وتتعدد متطلبات العالمية، مثل:

التجاوب مع المتغيرات العالمية وتقبل المستجدات، ومراجعة الأولويات فى الأهداف والاستراتيجيات والمناهج.

٤. **التحديات العلمية والتكنولوجية:** يشهد العالم ثورة علمية وتكنولوجية متقدمة، وتتسابق الدول فى الأخذ بزمام هذه الثورة للسيطرة عليها وامتلاك مقدراتها، نظرًا إلى تأثيرها العميق فى كافة جوانب الحياة، الأمر الذى ترتب عليه العديد من التغيرات التى تنعكس على كافة مجالات المجتمع البشرى ومن بينها التعليم بمراحله المختلفة وفى مقدمته الجامعات التى تؤدي دورًا مهمًا فى قيادة المجتمع لمواكبة هذه الثورة.

٥. **سرعة التكيف مع حركة السوق العالمية ومرونتها،** بحيث يكون الخريج مزودًا بمهارات ومعلومات وقدرات تمكنه من التكيف مع المتغيرات المتسارعة لمتطلبات سوق العمل.

٦. **التحديات الاقتصادية:** يشهد العالم تحولات وتغيرات هائلة على الصعيد الاقتصادي سواء على المستوى الفكرى أو مستوى الأداء والإنتاج، والتي كان لها الأثر الكبير على منظومة التعليم الجامعى، مثل: التغير السريع فى المفاهيم الاقتصادية ومضامينها، الأمر الذى أصبح يتطلب ضرورة الإلمام بمدلولات هذه المفاهيم وتوضيح أبعادها للطلاب، ويُعتبر تسارع النمو الاقتصادي من أبرز التحديات الاقتصادية التى تشهدها بعض الدول، فى الوقت الذى تكون فيه حركة الجامعات فى تغيير التخصصات والبرامج بطيئة نوعًا ما، مقارنة بالتغيرات الكبيرة والنمو المطرد فى الاقتصاد العالمى من حيث تذبذبه ومتطلباته.

٧. **ضبابية السياسات التعليمية:** عدم وضوح بعض عناصر السياسة التعليمية، الأمر الذى يضطر واضعى الاستراتيجيات بالجامعات إلى الاعتماد على الخبرات الشخصية أو السياسات الضمنية، الأمر الذى قد يؤثر بالسلب على اتجاهات عملية التطوير والتغيير بالجامعة.

٨. **قصور استقلال الجامعة:** على الرغم من حرص الجامعة منذ نشأتها على الاستقلال عن مصادر السلطة؛ بيد أنه مع التطورات المجتمعية فى العصر الحديث لم تسلم الجامعة من التدخل المستمر من جانب مصادر السلطة حتى فى المجتمعات الأكثر تقدمًا، وكذلك القوانين واللوائح التى صدرت بخصوص التعليم الجامعى، ما زالت تتضمن نصوصًا وموادًا لا تتماشى مع التغيرات المعاصرة، وتعوق تحسين العمل الجامعى وتطويره.

٩. **النظرة التقليدية للجامعة:** والتي ترى الجامعات على أنها مصنع للشهادات والدرجات الجامعية، مما يترتب على ذلك اتباع أساليب فى الإدارة الجامعية يُعتقد أنها وحدها الكفيلة بالمحافظة على المستوى النوعي وتحقيق المعاصرة رغم ما يثار حولها من انتقادات.

١٠. **البطالة بين خريجي الجامعات:** تُعد البطالة في مصر بطالة المتعلمين والتي تعتبر أخطر ما تواجه الجامعات من تحديات؛ لما لها من انعكاسات سلبية على الاستقرار السياسي والاجتماعي، خاصة أن المكون الأكبر من البطالة يمثلته فئة المتعلمين من الشباب خريجي الجامعات. وإذا كان معدل البطالة -السافرة- في مصر انخفض وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في عام ٢٠١٨ ليكون ١٠.٦%، إلا أن معدلات البطالة ارتفعت بصورة ملحوظة لدى فئة الشباب من هم في عمر (١٥-٢٩ سنة) لتكون ٢٤.٨%، كما أن نسبة العاطلين من هذه الفئة إلى إجمالي العاطلين بلغت ٧٧.٩% (<http://www.capmas.gov.eg/>).

١١. **تسليع التعليم:** بمعنى أن التعليم سلعة يجب أن تتصف بمهارات جودة ولها منتج ومسوق ومستهلك ومؤسسات لحماية المستهلك.

١٢. **زيادة الطلب الاجتماعي على الجامعات:** الأمر الذي أدى إلى التوسع في إنشاء الجامعات الخاصة مما قد يكون له آثار سلبية على الجامعات الحكومية ومكانتها.

١٣. **وحدة الهيكل الإداري للجامعة مع تنوع الجامعات:** حيث يوجد هيكل موحد لكل الجامعات على الرغم من اختلافها سواء من حيث الحجم والإمكانات والكليات والتخصصات.

ومن الجدير بالذكر أن هذه التحديات الخارجية أو الداخلية تحتاج إلى مراجعة لأنظمة الجامعات ولبيئتها، وإلى التنسيق بينها لتبادل الخبرات والتكامل في الأدوار التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع، بما يجعل من الجامعات أداة للتنمية ومصدر قوة للاقتصاد، فهذه التحديات المختلفة وما تمثله من توجهات عالمية معاصرة تفرض على الجامعات تغييرات تطل كل عناصر منظومة التعليم الجامعي، باعتبارها فرصاً يمكن استثمارها والتكيف معها بدلاً من مواجهتها والتصدي لها؛ لذا قد يكون لهذه التحديات آثار على وظائف الجامعات، وعلى قيم وتوجهات الجامعات، ومن صور التوجهات الحديثة للجامعات ما يلي: (Al-Harthy, ٢٠١٤،

- جامعة الإبداع (Innovative University): حيث لا يقتصر تركيز دور الجامعة في السعى نحو الربح المادي من خلال تسويق نتائج الإبداع والابتكار، بل يعني الإبداع بمعناه الواسع.
- جامعات الشركات (Corporate Universities): وهي التي تسعى إلى تحقيق الربح المادي من خلال الإنتاج الأكاديمي.
- الجامعة المدنية (Civic University) : وتعني أن تتبنى الجامعة رسالة المجتمع المدني.
- الجامعة الريادية (Entrepreneurial University): بحيث ترعى السلوك والقيم والأنشطة الريادية.

وتعتبر التحديات التي تواجه الجامعات أبرز العوامل التي دفعتها نحو ريادة الأعمال، ودفعت كذلك بالحكومات في مختلف دول العالم، وخاصة الدول المتقدمة، إلى وضع سياسات عامة لدعم وتشجيع التحول الريادي لجامعاتها. وتعتبر الجامعة الريادية هي الجامعة التي "تضيف إلى وظائفها الرئيسية وظيفة دعم الاقتصاد، وتسعى إلى تحقيق التكامل بين هذه الوظيفة وبين وظيفتي التدريس والبحث العلمي" (Al-Harthy, ٢٠١٤, p٣٩). ومن أبرز أنشطة ومهام الجامعة الريادية: التعليم والتدريب على ريادة الأعمال بما ينشر الثقافة الريادية وببني المعرفة الخاصة بالريادة، وتقديم الدعم اللازم لإنجاح المشروعات الريادية لمنسوبي الجامعة والتي يتم من خلالها تحويل المعرفة إلى سلع أو خدمات ابتكارية (Schulte, ٢٠٠٤, p١٨٩).

ثانياً: مبررات الاهتمام بريادة الأعمال في الجامعات.

١. ضعف أداء المدارس الثانوية في مجال ريادة الأعمال لطلابها؛ يُعد تعليم ريادة الأعمال عملية تراكمية لتكوين الشخصية الريادية، حيث تقوم المؤسسات التعليمية بأدوارها في هذا المجال ليتحقق الهدف المرجو لدى طلابها، فتعليم ريادة الأعمال يمر بثلاث مراحل تبدأ في البيت فالمدرسة ثم الجامعة، وعلى الرغم من أن هناك اهتماماً رسمياً بريادة الأعمال في مراحل التعليم ما قبل الجامعي، والذي يتضح بإدراج ريادة الأعمال ضمن المؤشرات والممارسات التي وضعتها الهيئة القومية لجودة التعليم والاعتماد في مصر، والتي تؤكد على ضرورة تزويد الطلاب بمهارات ريادة المشروعات، إلا أن نتائج بعض الدراسات أشارت إلى أن هناك بعض المشكلات التي تُضعف جهود تعليم ريادة الأعمال في مدارس

التعليم ما قبل الجامعي، الأمر الذي يزيد العبء على الجامعات للقيام بدورها هذا الشأن، ويمكن إيجاز أبرز هذه المشكلات على النحو التالي: (بغداد، ٢٠١٩، ص ٦٦٣-٦٦٤؛ عمارة، ٢٠١٩؛ الجندي، ٢٠١٧، ص ص ٧٤٣-٤٧٤؛ عطا الله، ٢٠١٦؛

الحسيني، ٢٠١٥، ص ص ١٢٨٤-١٢٨٥؛ الجرساني، ٢٠١٣، ص ٥٣)

أ- مرور المجتمع المصري بأزمات اقتصادية في ظل انتشار البطالة، وهبوط مؤشرات التنمية الاقتصادية، مما ينعكس على أداء المدرسة الثانوية ويضعف قدراتها المؤسسية دون إكساب الطلاب مهارات وسلوكيات واتجاهات ريادة الأعمال.

ب- وصف الخبراء المصريون مستوى التعليم في المدرسة بالضعف والعجز عند تأهيل الطلاب، وأن المدارس الثانوية لا تشجع على الابتكار والفاعلية الذاتية والمبادرة الشخصية، ولا تقدم التعليمات الملائمة في مجال مبادئ السوق الاقتصادية ولا تولى اهتمامًا ملائمًا لريادة الأعمال وإنشاء مشروعات جديدة.

ج- افتقار المدرسة المصرية إلى نظم اتصال فعالة تدعم العلاقات الإيجابية بين أفراد المجتمعين المدرسي والمحلي، إلى جانب احتكار الإدارة المدرسية للمعلومات وحجبها، ومنع تداولها بين العاملين مما يكشف عن غياب مبدأ الشفافية الإدارية، وبالتالي يشكل الوضع القائم حجر عثرة في سبيل تعليم ريادة الأعمال كمحدد أساس لتحقيق متطلبات التنمية واقتصاد المعرفة.

د- تعاني المدرسة المصرية من بعض المشكلات التي تتمثل في الروتين والمركزية المسيطرة على المستويات الإدارية المختلفة بوزارة التربية والتعليم، وضعف مشاركة جميع العاملين في وضع السياسات واتخاذ القرارات الخاصة بهم.

هـ- لا تزال الجهود الرامية إلى إدماج ريادة الأعمال بهدف تعميمها في المدارس -بدءاً من رياض الأطفال وحتى المرحلة الثانوية- جهوداً عشوائية ومجزأة تفتقر بشكل عام إلى نظام لتنمية ريادة الأعمال، مما يؤدي إلى إدماج غير مذكور لمهارات ريادة الأعمال في نظام التعليم.

بما أن تعليم ريادة الأعمال يمر بثلاث مراحل تبدأ في البيت فالمدرسة ثم الجامعة لتكوين الشخصية الريادية، وبما أن المدرسة المصرية تعاني من جملة من المشكلات، مما يجعلها تبتعد عن إكساب طلابها المهارات والمعارف والكفاءات اللازمة لريادة الأعمال وتنظيم

المشروعات الصغيرة، وتحقيق متطلبات اقتصاد المعرفة والتوظيف والتنمية، الأمر الذي يُمثل مبررًا للجامعات ودافعًا لها ببذل مزيد من الجهود المنظمة في الاهتمام بريادة الأعمال وتعليمها لطلابها، ومن ثم السعي لنشر ثقافتها بينهم، فحضانة المبدعين هي عملية تكاملية وتشاركية، يكون التعليم فيها هو الأساس لرعاية النمو الفكري والإبداعي، من خلال بيئة تعليمية محفزة وداعمة للفكر الريادي وباعثة للطموح والمثابرة.

٢. قد يكون سبب اهتمام الجامعات بريادة الأعمال ضرورة توفر خصائص عند الطلاب لتحقيق النجاح في الأعمال، ولذلك يجدر عدم تأجيل تدريب الرياديين المحتملين إلى ما بعد التخرج، فقد يؤدي ذلك إلى اكتسابهم الكثير من العادات غير الريادية، فطلاب الجامعات هم القادرون على التغيير، والمبادرون إلى القيام بنشاطات إنمائية، فهم يمثلون عنصرًا مهمًا للنمو الاقتصادي في أي مجتمع من المجتمعات، ويمكن تسمية هؤلاء بأصحاب روح الريادة؛ لأنهم يتمتعون بالقدرة على تحديد حاجات بيئتهم وجمع الموارد المناسبة والعمل لتلبية تلك الحاجات (مهناوي، ٢٠١٤، ص ٣٢٦).

٣. إلغاء تكليف خريجي كليات التربية: بعد أن سجلت كليات التربية السابق منذ أول السبعينيات في الانتشار في طول البلاد، وقامت بتخريج عشرات الألوف سنويًا، تخلت الدولة ووزارة التربية والتعليم عن الالتزام بتعيين خريجي كليات التربية. فكانت الحكومة حتى عام ١٩٩٦/١٩٩٧ تتعهد بتكليف خريجي كليات التربية، ولكن في عام ١٩٩٨ تم إلغاء هذا التكليف بقرار من رئيس الوزراء آنذاك، ويُعد إلغاء تكليف خريجي كليات التربية في مصر من أبرز صور الاختلال بين التعليم وسوق العمل.

وإن كان لهذا القرار آثاره السلبية على العملية التعليمية بالمدارس في مصر، إلا أنه تسبب في "وجود أزمة فعلية بين خريجي كلية التربية في العمل بعد التخرج، حيث ارتفعت نسبة البطالة بينهم، حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن يد البطالة امتدت إلى صفوف المعلمين، وتزايدت أعداد المتعطلين عن العمل بين خريجي كليات التربية" (الجرساني، ٢٠١٣)، فكيف لطالب قام بدراسة ٤ سنوات لكي يكون مؤهلًا لمهنة التدريس، ثم يتخرج ولا يعمل في هذا المهنة، فإن لم يعينوا فيها فالى أين يذهبون؟ فمصيرهم الانضمام إلى طابور البطالة، فخريج التربية يختلف تمامًا عن خريج أي كلية أخرى. ولقد توصلت

إحدى الدراسات التي تتبعت خريجي إحدى كليات التربية إلى مجموعة من النتائج منها ما يلي: (الجرساني، ٢٠١٣، ص ٣٢٥-٣٢٦)

- انخفاض الروح المعنوية لدى الخريجين، ونمو الشعور العدائي نحو المجتمع.
- استمرار اعتماد الخريجين على الأهل مادياً.
- اشتغال خريجي كليات التربية بوظائف ومهن غير مناسبة.
- إصابة الخريجين بالكثير من المشكلات النفسية كالتشاؤم والإحباط.
- اللجوء لوظائف وأعمال لا تمت بمهنة التدريس بشيء وتقل من شأن الخريج تجاه ما درسه بالكلية.

- سفر الكثير من خريجي كليات التربية للخارج مما يُعد هدراً في العملية التعليمية. مما سبق يتضح ضرورة مواجهة هذه المشكلة، والعمل على تقليل نسبة البطالة التي انتشرت بنسب متفاوتة بين خريجي كليات التربية، خاصة في ظل صعوبة إعادة تكليف الخريجين؛ لذا يقع على عاتق الجامعات بصفة عامة وكليات التربية بصفة خاصة المشاركة في مواجهة هذا التحدي، ويُعد الاهتمام بريادة الأعمال ونشر ثقافتها بين طلابها أحد السبل لمواجهة هذا التحدي، ومن ثم يُعد ذلك مبرراً مهمًا لاهتمام الجامعات وكليات التربية بنشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها.

ثالثاً: دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال.

تقوم الجامعات بدور فريد في تقديم نوع من التعليم يتمكن من تقديم نماذج من رجال الأعمال بصورة قد تُسهم في دفع النمو الاقتصادي؛ ولذا يُعد التعليم الجامعي والتنمية وجهان لعملة واحدة، وهذه العملة هي الموارد البشرية فمن دونها لن يكون هناك تنمية، خاصة أن هناك علاقة تأثير وتأثر بين شخصية الطالب والجامعة، ينتج عنها اكتساب الطالب مهارات وخبرات تساعده في النهاية للقيام بدوره في خدمة مجتمعه.

وفي ظل انتشار البطالة، والضرورة الملحة لتعلم الشباب بعض القيم، والإبداع والابتكار، والمرونة في إيجاد فرص عمل، وتعزيز روح المبادرة لدى الطلاب، وتغيير نمط التعليم السائد إلى التعليم للريادة؛ لتشجيع العمل الحر كبديل للوظيفة، تظهر أهمية دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بكونها أحد الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال، حيث يقع على عاتقها القيام بمجموعة من المهام، والتي أشارت إليها نتائج

الدراسات (نافع، ٢٠١٨، ص ٣٩-٤١؛ الحمالي، والعربي، ٢٠١٦، ص ٤٠٩-٤١١؛ عبد الفتاح، ٢٠١٦، ص ٦٥٠-٦٥١؛ الشميمري والمبيري، ٢٠١٥، ص ٣٣؛ أبو بكر، ٢٠١٤، ص ٦٨؛ السيد وإبراهيم، ٢٠١٤، ص ٢٢-٢٦؛ محمد، ومحمود، ٢٠١٤، ص ٥٦٥-٥٦٨؛ عشيبية، ٢٠٠٢، ص ٧٦؛ Farsi, ٢٠١٢, p.p. ١٩٦-١٩٨; Gerba, ٢٠١٢, p.٢٤٠; Nabi, G., Holden, R., Walmsley, A. ٢٠١٠ ومن

هذه المهام ما يلي:

١. أن تعمل الجامعات على تقديم رسالة ورؤية واضحة تركز على بعض الجوانب مثل: توليد رياديين، والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتطوير ثقافة العمل الحر من خلال تنمية ريادة الأعمال، وتوفير رأس مال بشري موجه للعمل الحر والراغب في المخاطرة والمبادأة.
٢. البحث عن بنى وهياكل تربوية جديدة لمواجهة هذه التحديات، والتي تتطلب التأكيد على عدد من المهارات منها: القدرة على التكيف، وقبول المخاطرة، والمرونة، والقدرة على استشراف الغد والتهيؤ له.
٣. أن تُعيد الجامعات النظر في أسس اختيار المناهج، وتخطيطها وبنائها، وكيفية التعامل مع المعرفة من حيث: طرق تدريسها، وأسلوب تعامل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس معها، وكذلك ضرورة إعادة صياغة المحتوى الدراسي للطلاب بما يشجعه على البحث والحوار وحل المشكلات وغير ذلك من الطرق التي تجعله نشيطاً وفعالاً، وأن تقدم تعليماً قائماً على الإبداع والابتكار، حيث إن ريادة الأعمال تقوم على توليد الأفكار، والتأمل والابتكار، والتحرر من النمطية.
٤. ترسيخ إستراتيجية تعليم الريادة في الجامعات، وأن يكون دمج التعليم للريادة في المناهج تدريجياً، باستخدام أساليب تربوية لريادة الأعمال، وأن تكون ريادة الأعمال داخل المناهج متكاملة بغض النظر عن أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتدريسها أو المجالات الرئيسية للدراسة، حتى يتم تحويل الأفكار الريادية إلى منتج حقيقي.
٥. التركيز على إكساب الطلاب قدرات ومهارات التعامل مع مجتمع المعلوماتية ومن أبرزها: تحصيل المعلومات من مصادرها المتعددة، وتنظيمها وتوظيفها والربط بينها، واستنباط معلومات جديدة منها، والتعامل مع التكنولوجيا الحديثة المرتبطة بها.

٦. تيسير إحقاق الطلاب بالعمل أثناء الدراسة، فمن مهام الجامعة معاونة الطلاب على إيجاد فرص العمل المناسبة لتخصصاتهم وخبراتهم بقطاعات العمل المختلفة العامة والخاصة، وإتاحة فرص التدريب في مواقع العمل أثناء الدراسة وفي العطلات؛ لاكتشاف مجالات العمل المختلفة، وتعريف أصحاب الأعمال بقدرات الطلاب، وكذلك التعرف على ما قد ينقصهم من خبرات أو مهارات.

٧. أن تسعى لتكوين طلاب لديهم القدرة على اكتساب المهارات التي تتطلبها الأعمال الجديدة، وإدراك التطورات الحادثة خاصة في مجال التكنولوجيا والمعلومات، وتوجيه الطلاب إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل، الأمر الذي يتطلب تحليل اتجاهات السوق ودراستها وتحديد احتياجاتها.

٨. أن تسعى لإعداد الطلاب إعداداً شاملاً يواكب التغيرات والتجديدات، بحيث يجعلهم أكثر قدرة على التمييز بين الأفكار المناسبة وغير المناسبة.

٩. أن يتحول دورها من التركيز على التوظيف إلى التركيز على إيجاد فرص العمل، وذلك من خلال تقديم مناهج تجعل لدى الطلاب القدرة على إيجاد فرص عمل.

١٠. أن تقيم شراكة فاعلة مع أصحاب المصلحة سواء من القطاع العام أو الخاص بصورة تمكن الجامعة من الاستفادة من المجتمع المحلي.

١١. أن تعمل على توفير كافة الإمكانيات اللازمة لرواد الأعمال سواء أكانت مادية أم معنوية، بالإضافة إلى تبنيها لمفهوم الجامعة الريادية.

١٢. العمل على إمام أعضاء هيئة التدريس بريادة الأعمال وأنشطتها؛ ليكونوا داعمين لطلابهم في هذا المجال.

١٣. إنشاء مركز لتعليم ريادة الأعمال يقود عملية نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة.

١٤. السعي للتغلب على عناصر مقاومة ريادة الأعمال داخل الجامعات.

يتضح من العرض السابق لنتائج الدراسات التي تناولت دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب تعدد الأدوار والمهام التي ينبغي أن تقوم بها الجامعة من أجل تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وإكسابهم المهارات الريادية، للبدء في مشروعات تسهم في عملية التنمية، وتمكنت الدراسة من استخلاص الأدوار التي يمكن أن تقوم بها

كليات التربية لنشر ثقافة الأعمال لدى طلابها، ويمكن إيجاز هذه الأدوار في ثلاثة مجالات رئيسة كما يلي:

(١) التعليم للريادة.

يُعد التعليم محورًا أساسًا في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات والسمات العامة لها، ويبدأ هذا الدور في سن مبكرة قد تصل إلى رياض الأطفال ويمتد إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي، وذلك من خلال استخدام مجموعة من الأساليب التعليمية التي تعمل على تدريب وتعليم الطلاب الراغبين في المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة.

ويحتاج المجتمع إلى برامج تُقدم رواد أعمال مؤهلين للتعامل مع التغيرات الحادثة في عالم الأعمال اليوم، ويتم ذلك من خلال التعليم بمؤسساته المختلفة، فالإبداع متوافر بدرجات لدى كل طالب، ولكن لابد من تنميته واستثماره الاستثمار الأمثل بالتربية السليمة، لينتفع كل من الطالب والمجتمع. ويمكن إيجاز أبرز الممارسات التي تقوم بها كليات التربية في هذا الشأن كما يلي:

١. تقدم الكلية مقررات دراسية تهتم بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر للطلاب.
 ٢. تقدم مقررات دراسية تهتم بتنمية مهارات ريادة الأعمال وروح المبادرة وثقافة العمل الحر للطلاب.
 ٣. العمل على دمج المقررات التي تتناول تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الأسلوب النظري والعملية.
 ٤. التوجيه بأن تشجع الدراسة بالكلية على إجراء بحوث ومشروعات طلابية تدعم العمل الحر.
 ٥. يتم التأكيد على أعضاء هيئة التدريس لتوجيه طلابهم لإجراء بحوث تتعلق باحتياجات المجتمع.
 ٦. توجيه أعضاء هيئة التدريس لتحفيز طلابهم لتوليد الأفكار الريادية.
 ٧. ترسخ قيادات الكلية إستراتيجية تعليم الريادة للطلاب.
- (٢) البيئة الداعمة.

تساهم كليات التربية في دعم ثقافة ريادة الأعمال، من خلال تنظيم مجموعة من الأنشطة والفعاليات، التي توفر البيئة الداعمة للطلاب، ولكي تتبنى كليات التربية ثقافة ريادة الأعمال، يجب عليها التركيز على تنفيذ بعض الممارسات الضرورية منها ما يلي:

١. توفير البنية التحتية ونظم المعلومات التي تقدم الكثير من الخدمات المساندة، مما يعزز القدرة على إيجاد فرص مشروعات جديدة.

٢. أن تكون رؤية ورسالة الكلية مشجعة على تطوير ثقافة العمل الحر وتنمية ريادة الأعمال.

٣. أن تضع قيادات الكلية تنمية روح المبادرة لدى الطلاب ضمن أولوياتها.

٤. العمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب من خلال المناشط المختلفة (دورات/ محاضرات/ دورات/ ورش عمل/ مسابقات/.....).

٥. تنظيم حملات توعية وتثقيفية بريادة الأعمال بشكل دوري للطلاب.

٦. مشاركة الكلية في فعاليات الأسبوع العالمي لريادة الأعمال.

٧. توفير الدعم المادي والمعنوي للطلاب لتحويل أفكارهم إلى مشاريع.

٨. رعاية الطلاب أصحاب الأفكار الريادية ودعمهم.

٩. إنشاء وحدة بالكلية مختصة بريادة الأعمال وتقديم خدمات التوظيف لاكتشاف ورعاية وتشجيع المتميزين من الطلاب.

١٠. تنظيم فعاليات متعددة للطلاب المتميزين لعرض أفكارهم ومشروعاتهم الريادية

١١. توفير أماكن مخصصة للطلاب لعرض أفكارهم التي تتعلق بريادة الأعمال.

١٢. أن تروج الكلية للأفكار والمشروعات الريادية من خلال الوسائل المختلفة.

ويتضح مما سبق أهمية البيئة الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال للطلاب، وذلك بتشجيعهم ليصبحوا رواد أعمال، وتسهيل طريقهم للحصول على دعم الجهات المختلفة لتنفيذ ونجاح مشروعاتهم الصغيرة.

(٣) حاضنات الأعمال.

تُعد حاضنات الأعمال بمثابة مؤسسات تنموية تنشأ بهدف دعم ورعاية المبدعين من أصحاب أفكار المشروعات الطموحة، واستحداث وظائف ومواقع عمل، من خلال تنمية رأس المال المعرفي لتنمية اقتصاد المعرفة، إلى جانب اقتصاد الموارد الطبيعية وزيادة القدرات

التنافسية المعرفية للدولة؛ لذا تُعد من أهم الآليات التي تساعد الجامعات على تحقيق التنمية المستدامة.

وقد أوصت الدراسات (مجد، ٢٠١٣، ص ٨٩٩) بضرورة إنشاء حاضنات في الجامعات تتبنى المشروعات الجامعية والمشروعات من خارج الجامعة، والعمل على تدعيمها وتسويق لها، حيث إنها تعمل على:

- تهيئة المناخ المناسب وتوفير كافة الإمكانيات التي تعمل على تسهيل إقامة المشروع.
 - مساعدة المشاريع الصغيرة على تخطي المعوقات الإدارية والمالية والفنية التي من الممكن أن تتعرض لها خلال مرحلة التأسيس.
 - توفير مكان مؤقت من أجل إقامة المشاريع وهذا يساعدها على تبادل الخبرات والمعلومات بين المشروعات المختلفة في الحاضنة.
- ولكي تتبنى كليات التربية ثقافة ريادة الأعمال، يجب عليها التركيز على تنفيذ بعض الممارسات الضرورية في هذا المجال، منها ما يلي:

١. أن تتهيأ الكليات لإنشاء حاضنة أعمال تتبنى المشاريع الريادية للطلاب.
 ٢. تستعين الكلية بأهل الاختصاص في إجراء الاختبارات والمقاييس المختلفة لاكتشاف السمات الريادية للطلاب.
 ٣. تستعين الكلية بحاضنات الأعمال لتقديم الاستشارات الفنية والمهنية للطلاب الرياديين.
 ٤. تقوم قيادات الكلية بدعوة رجال الأعمال لتمويل مشروعات الطلاب الريادية.
 ٥. تقوم قيادات الكلية بدعوة رجال القانون لتوضيح التشريعات والتنظيمات القانونية للأعمال التجارية.
 ٦. توفر الكلية الفرص للطلاب للمشاركة في أنشطة تنظيم المشروعات مع رجال الأعمال.
- يتضح مما سبق أهمية وجود شراكة بين حاضنات الأعمال والجامعات، وتأسيس حاضنات أعمال في الجامعات؛ لدعم المشاريع الناشئة التي يقدمها الطلاب، وتكشف الدراسة الميدانية عن واقع قيام كليات التربية بهذه الأدوار المختلفة لنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها.

رابعاً: التحديات التي تواجه كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال:

- على الرغم من جهود بعض الجامعات في نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال، إلا أنها تواجه مجموعة من الصعوبات، ومنها ما يلي: (الحمالى، والعربي، ٢٠١٦، ص ٣٩٢؛ السيد، وإبراهيم، ٢٠١٤، ص ٤٥؛ الشريف، ٢٠٠٦، ص ٢٨٧)
١. وجود موروثة ثقافية تحض الطلاب على الالتحاق والتمسك بالوظيفة؛ باعتبارها أكثر أمناً وابتعاداً عن المخاطرة.
 ٢. يخشى كثير من الطلاب من كل ما هو جديد، ويمتلكهم الخوف من تحمل عبء تجربة جديدة.
 ٣. صعوبة إحداث تغيير في بعض أنماط الشخصية مثل: الانعزالية، والاتكالية، وضعف احترام قيم العمل خاصة اليدوي، أو ضعف الإيمان بالجديد والخوف من المستجدات.
 ٤. ضعف اهتمام الجامعات بمجال ريادة الأعمال، واقتصار اهتمامها به ونشر ثقافة الريادة على بعض المناسبات السنوية.
 ٥. قلة توافر نوعية من القيادات القادرة على تحريك الطلاب وإثارتهم نحو تحقيق الهدف، وحثهم على استثمار الوسائل المتاحة لتحسين مستوياتهم.
 ٦. قلة الخبرات والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في مجال ريادة الأعمال.
 ٧. عدم وجود مقررات خاصة بريادة الأعمال يدرسها جميع الطلاب، والتي من شأنها تعمل على تحقيق الحد الأدنى من الثقافة لدى جميع الطلاب بالجامعة.
 ٨. ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية التي تقدمها الجامعة لنشر ثقافة ريادة الأعمال لطلابها.
 ٩. ندرة وجود منسقين مؤهلين لاكتشاف الطلاب المتميزين ذوي الأفكار والمشروعات الريادية بكل كلية.
 ١٠. قصور استقلال الجامعة، فعلى الرغم من أن قانون تنظيم الجامعات المصرية ينص على أن الدولة تكفل استقلال الجامعات، إلا أن الجامعات المصرية ما زالت تخضع للعديد من أجهزة الرقابة كوزارة المالية، ووزارة التخطيط، والجهاز المركزي للمحاسبات، والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وغيرها من الأجهزة، مما يترتب على هذه الرقابة كثير من المعوقات التي تؤثر بالسلب على أداء الجامعات في هذا المجال.

من خلال العرض السابق للتحديات التي تواجه الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، ومن خلال تحليل بعض الدراسات التي تناولت موضوع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة، قامت الدراسة بتقديم مجموعة من التحديات التي قد تعوق قيادات كليات التربية في القيام بأدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، وستكشف الدراسة الميدانية عن واقع هذه التحديات وبيان أكثرها تأثيرًا، ولقد قسمت الدراسة هذه التحديات إلى خمسة مجالات رئيسية، ويضم كل مجال منها مجموعة من التحديات. وفيما يلي عرض مختصر لهذه التحديات.

(١) تحديات خاصة بالطلاب.

- أ- انتشار ثقافة (الوظيفة أفضل) بين الطلاب كونها أكثر أماناً.
- ب- ضعف روح المغامرة والمخاطرة لدى الطلاب والتي تتطلبها ريادة الأعمال.
- ج- ضعف ثقة الطلاب بمهاراتهم وإمكاناتهم.
- د- ضعف ثقة الطلاب في توفر دعم حقيقي من قبل إدارة الكلية لأصحاب المبادرات من الطلاب.

(٢) تحديات خاصة بأعضاء هيئة التدريس.

- أ- قلة الكوادر البشرية المؤهلة لقيادة ريادة الأعمال بالكلية.
- ب- قلة عدد المختصين في اكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية بالكلية.
- ج- ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

(٣) تحديات خاصة بإدارة الكلية.

- أ- تأخر اهتمام إدارة الكلية بريادة الأعمال مقارنة بالكليات الأخرى.
- ب- الافتقار إلى خطة لتأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الكلية.
- ج- عدم وجود آليات واضحة لتقديم الدعم المادي والمعنوي لرواد الأعمال من طلاب الكلية.
- د- قلة التجهيزات والمرافق الخاصة بارتقاء أفكار الطلاب بالكلية إلى مشروعات ريادية

- هـ- ضعف التسويق والتغطية الإعلامية للفعاليات والأنشطة الريادية بالكلية.
- و- اقتصر اهتمام الجامعة بمجال نشر ثقافة الأعمال على مناسبات سنوية فقط.

(٤) تحديات مجتمعية.

- أ- ضعف دعم القيادات على مستوى الدولة لريادة الأعمال بالجامعات.
 - ب- ضعف الوعي المجتمعي بأهمية ريادة الأعمال.
 - ج- ضعف التواصل بين الكلية والقطاع الخاص لتمويل المشروعات الريادية للطلاب.
- #### (٥) تحديات تنظيمية.

- أ- غياب اللوائح والتعليمات المنظمة للمشروعات الريادية للطلاب.
- ب- روتينية الإجراءات المنظمة لدعم مشروعات الطلاب.
- ج- الافتقار إلى هيكل تنظيمي خاص بريادة الأعمال بالكلية.
- د- ضعف تخصيص ميزانية مالية مستدامة لدعم مشروعات وأفكار الطلاب الريادية.

الدراسة الميدانية وتفسير النتائج.

يتناول هذا المحور من الدراسة إجراءات الدراسة الميدانية من حيث أهدافها، وأدواتها، واختيار العينة. ثم عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

تتضح إجراءات الدراسة الميدانية من خلال ما يلي:

(١) أهداف الدراسة الميدانية.

تتمثل أهداف الدراسة الميدانية فيما يلي:

- ١- رصد قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها.
- ٢- الكشف عن التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.
- ٣- التعرف على سبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها.

(٢) أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على كل من الاستبانة والمقابلة كأداتين لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية، أما الاستبانة فتدور حول واقع الدور الذي تقوم به كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، بالإضافة إلى سبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها من وجهة نظر الطلاب. أما المقابلة فكانت مع قيادات كليات

التربية والتي تدور حول أبرز التحديات التي تواجههم في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.

وتكونت الاستبانة من محورين رئيسيين هما: المحور الأول: واقع الدور الذي تقوم به كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، ويضم ثلاثة مجالات هي: المجال الأول: التعليم للريادة، والمجال الثاني: البيئة الداعمة، والمجال الثالث: حاضنات الأعمال. وتمثل مفردات تلك المجالات الثلاثة في مجملها الدور الذي يجب أن تقوم به كليات التربية في هذا الشأن، والذي أشارت إليها الدراسة في إطارها النظري. أما المحور الثاني فتناول المقترحات التي يبديها الطلاب لتعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، ويضم سبعة مجالات. ويوضح الجدول التالي وصفاً لأداة الدراسة (الاستبانة) ومفرداتها.

جدول (١)
وصف أداة الدراسة "الاستبانة" (المحاور وعدد المفردات)

عدد العبارات	محاور الاستبانة	المحور
٧	المجال الأول: التعليم للريادة	الأول: واقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب
١١	المجال الثاني: البيئة الداعمة	
٦	المجال الثالث: حاضنات الأعمال	
٢٤	إجمالي مفردات المحور الأول	
٤	المجال الأول: زيادة الاهتمام بتوعية الطلاب	المحور الثاني: سبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب
٥	المجال الثاني: اعتبار نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب أولوية لقيادات الكلية	
٦	المجال الثالث: استثمار المقررات الدراسية لتعليم ريادة الأعمال	
٤	المجال الرابع: توجيه الأنشطة الطلابية لتعليم ريادة الأعمال للطلاب	
٥	المجال الخامس: تحفيز الطلاب لإنتاج الأفكار الإبداعية	
٣	المجال السادس: توفير الاحتياجات المادية لنشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب	
٤	المجال السابع: إقامة شراكات مجتمعية لدعم رواد الأعمال من الطلاب	
٣١	إجمالي مفردات المحور الثاني	
٥٥	إجمالي عبارات الاستبانة	

أما المقابلة فتكونت من خمسة مجالات تمثل التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، ويوضح الجدول التالي وصفاً لأداة الدراسة (المقابلة) ومفرداتها.

جدول (٢)
وصف أداة الدراسة "المقابلة" (المحاور وعدد المفردات)

عدد العبارات	محاور المقابلة	التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب
٤	المجال الأول: تحديات خاصة بالطلاب	
٣	المجال الثاني: تحديات خاصة بأعضاء هيئة التدريس	
٦	المجال الثالث: تحديات خاصة بإدارة الكلية	
٣	المجال الرابع: تحديات مجتمعية	
٤	المجال الخامس: تحديات تنظيمية	
٢٠	إجمالي مفردات المقابلة	

(٣) عينة الدراسة

تتطلب الدراسة الميدانية وجود فئتين من العينات، الأولى: عينة من طلاب كليات التربية، والثانية: عينة من قياداتها. أما عينة الطلاب: فتم اختيارها بطريقة العينة العشوائية الطبقية، حيث تم اختيار كليات التربية في ثلاث جامعات وهي: الإسكندرية، والمنصورة، وطنطا، ثم اختيار عينة من طلاب الفرقة الرابعة من كل كلية بحيث تضم التخصصات العلمية والأدبية، وبلغ عدد العينة النهائية (٥٨٠) طالبًا من كليات التربية في الجامعات الثلاث. أما عينة قيادات كليات التربية: فتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من أعضاء مجلس الكلية في الجامعات الثلاث، وبلغ عدد العينة النهائية (٢٣) قيادة وتوضح الجداول التالية وصفًا لعينتي الدراسة.

جدول (٣)
وصف عينة الطلاب

المتغيرات		عدد الطلاب	المتغيرات		عدد الطلاب	المتغيرات		
الجنس	ذكر	١١٨	التخصص	علمي	٣٤٤	الجامعة	الإسكندرية	
	أنثى	٤٦٢		أدبي			١١٢	طنطا
	الإجمالي	٥٨٠		الإجمالي			٥٨٠	المنصورة
							الإجمالي	
							٥٨٠	

جدول (٤)
وصف عينة قيادات كليات التربية

الجامعة	الإسكندرية	طنطا	المنصورة	الإجمالي
عدد القيادات	٩	٦	٨	٢٣

(٤) المعالجات الإحصائية:

قامت الدراسة بتطبيق الأساليب الإحصائية التي تناسب طبيعة وأهداف الدراسة، وذلك بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار الحادي والعشرين (SPSS) ٧.٢١، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية للمتوسطات ودرجة التقدير بالنسبة لكل مفردة من مفردات الاستبانة كما يلي في جدول (٥)، حيث النسبة المئوية للمتوسط عبارة عن النسبة بين المتوسط وأعلى درجة، وبالاعتماد على معيار تقسيم قيمة المتوسط إلى خمس فئات تم حساب درجات التقدير كما يلي:

جدول (٥)

المتوسط ونسبته المنوية ودرجة التقدير لواقع الدور الذي تقوم به كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب وسبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب

فئات المتوسط	١ - لأقل من ١.٨	١.٨ - لأقل من ٢.٦	٢.٦ - لأقل من ٣.٤	٣.٤ - لأقل من ٤.٢	٤.٢ - ٥
النسبة المنوية للمتوسط	٢٠% - ٣٦%	٣٦% - ٥٢%	٥٢% - ٦٨%	٦٨% - ٨٤%	٨٤% - ١٠٠%
الاستجابات	غير موافق على الإطلاق	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	موافق جدًا

(٥) ثبات أداتي الدراسة:

قام الباحث بحساب الثبات للاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ، وقد بلغت قيمة معامل ثبات

الاستبانة ككل بطريقة ألفا (٠,٩٧٣)، وفيما يلي جدول يوضح ثبات مفردات الاستبانة.

جدول (٦)

معاملات ثبات ألفا لمفردات الاستبانة

رقم المفردة	ثبات ألفا	رقم المفردة	ثبات ألفا	رقم المفردة	ثبات ألفا	رقم المفردة	ثبات ألفا	رقم المفردة	ثبات ألفا	رقم المفردة	ثبات ألفا
١	٠.٩٣٧	١١	٠.٩٣٦	٢١	٠.٩٣٦	٣١	٠.٩٧٢	٤١	٠.٩٧٢	٥١	٠.٩٧٢
٢	٠.٩٣٩	١٢	٠.٩٣٤	٢٢	٠.٩٣٦	٣٢	٠.٩٧٢	٤٢	٠.٩٧٢	٥٢	٠.٩٧٢
٣	٠.٩٤٠	١٣	٠.٩٣٥	٢٣	٠.٩٣٨	٣٣	٠.٩٧٢	٤٣	٠.٩٧٢	٥٣	٠.٩٧٢
٤	٠.٩٣٩	١٤	٠.٩٣٥	٢٤	٠.٩٣٦	٣٤	٠.٩٧٥	٤٤	٠.٩٧٢	٥٤	٠.٩٧٢
٥	٠.٩٤١	١٥	٠.٩٣٧	٢٥	٠.٩٧٣	٣٥	٠.٩٧٣	٤٥	٠.٩٧٢	٥٥	٠.٩٧٢
٦	٠.٩٣٧	١٦	٠.٩٣٦	٢٦	٠.٩٧٣	٣٦	٠.٩٧٣	٤٦	٠.٩٧٢		
٧	٠.٩٣٥	١٧	٠.٩٣٧	٢٧	٠.٩٧٣	٣٧	٠.٩٧٢	٤٧	٠.٩٧٢		
٨	٠.٩٣٥	١٨	٠.٩٣٦	٢٨	٠.٩٧٢	٣٨	٠.٩٧٢	٤٨	٠.٩٧٢		
٩	٠.٩٣٧	١٩	٠.٩٣٦	٢٩	٠.٩٧٢	٣٩	٠.٩٧٣	٤٩	٠.٩٧٢		
١٠	٠.٩٣٦	٢٠	٠.٩٣٨	٣٠	٠.٩٧٢	٤٠	٠.٩٧٢	٥٠	٠.٩٧٢		

يتضح من جدول (٦) أن قيم معاملات الثبات لمفردات الاستبانة أقل من أو يساوي

معامل ثبات ألفا الكلي للاستبيان (٠,٩٧٣)، مما يدل على ثبات المفردات والاستبانة ككل،

حيث إن حذف أي مفردة يؤثر سلباً على ثبات الاستبانة ككل.

أما المقابلة فقام الباحث بحساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وقد بلغت قيمة معامل

ثبات المقابلة ككل بطريقة ألفا (٠,٨٨٣) وفيما يلي جدول يوضح ثبات مفردات المقابلة.

جدول (٧)
معاملات ثبات ألفا لمفردات المقابلة

رقم المفردة	ثبات ألفا	رقم المفردة	ثبات ألفا	رقم المفردة	ثبات ألفا	رقم المفردة	ثبات ألفا	رقم المفردة	ثبات ألفا
١	٠.٨٧٥	٥	٠.٧٧٩	٩	٠.٨٠٢	١٣	٠.٨٣٩	١٧	٠.٧٩٧
٢	٠.٨١٧	٦	٠.٧٨٣	١٠	٠.٧٨٣	١٤	٠.٨٣٠	١٨	٠.٨٢٣
٣	٠.٨٠٠	٧	٠.٧٩٦	١١	٠.٧٩٥	١٥	٠.٨٢٢	١٩	٠.٧٩٩
٤	٠.٨٢١	٨	٠.٧٩٥	١٢	٠.٨٥٣	١٦	٠.٨٠٥	٢٠	٠.٧٩٩

يتضح من جدول (٧) أن قيم معاملات الثبات لمفردات المقابلة أقل من أو يساوي معامل ثبات ألفا الكلي للمقابلة (٠,٨٨٣)، مما يدل على ثبات المفردات والمقابلة ككل، حيث إن حذف أي مفردة يؤثر سلباً على ثبات المقابلة ككل.

(٦) صدق أدوات الدراسة:

تم التأكد من صدق كل من الاستبانة والمقابلة من خلال صدق المحتوى، وذلك بعرضهما في صورتها الأولية على السادة المحكمين؛ وذلك لإبداء الرأي حول ما جاء بها. وقد اقترح بعض المحكمين تعديل بعض المفردات وحذف عبارات أخرى، وتم حساب نسب الاتفاق على مفردات محاور الاستبانة، وكانت نسب الاتفاق ما بين (٨٢% - ١٠٠%) لكل أداة.

كما قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لمفردات كل من الاستبانة والمقابلة، وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون لدرجة كل مفردة من مفردات كل أداة بالدرجة الكلية كمؤشر للاتساق الداخلي للمفردات، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجداول التالية.

جدول (٨)
معاملات ارتباط مفردات الاستبانة

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٦١٨	١١	٠.٧٣٧	٢١	٠.٨٠٥	٣١	٠.٨٧٣	٤١	٠.٨٦٣	٥١	٠.٨٦٤
٢	٠.٦١٧	١٢	٠.٧٧٩	٢٢	٠.٧٦٨	٣٢	٠.٨٧٦	٤٢	٠.٨٧٤	٥٢	٠.٨٩٧
٣	٠.٥٣٥	١٣	٠.٨١٤	٢٣	٠.٧٤٦	٣٣	٠.٨٣١	٤٣	٠.٨٥٤	٥٣	٠.٩٣٩
٤	٠.٧٠١	١٤	٠.٧٧٥	٢٤	٠.٨٢٤	٣٤	٠.٦٦٠	٤٤	٠.٨٣٨	٥٤	٠.٩٢٣
٥	٠.٦٨٩	١٥	٠.٧٠٢	٢٥	٠.٨٣٥	٣٥	٠.٦٦٠	٤٥	٠.٨٣٨	٥٥	٠.٩٠١
٦	٠.٨٠٠	١٦	٠.٧٧٧	٢٦	٠.٨٢٦	٣٦	٠.٧٦٣	٤٦	٠.٨٣٠		
٧	٠.٧٦٥	١٧	٠.٧٢٧	٢٧	٠.٨٣٥	٣٧	٠.٨٢٢	٤٧	٠.٨٤٥		
٨	٠.٧٥٣	١٨	٠.٧٥٧	٢٨	٠.٨٦٨	٣٨	٠.٨٥٥	٤٨	٠.٨٠٦		
٩	٠.٦٩١	١٩	٠.٧٤٨	٢٩	٠.٨٢٤	٣٩	٠.٧٦٤	٤٩	٠.٩٠٧		
١٠	٠.٧١٨	٢٠	٠.٦٥٢	٣٠	٠.٨٨٦	٤٠	٠.٨٢٧	٥٠	٠.٩٠٣		

* معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٢١٣

ويتضح من الجدول (٨) أن أغلب معاملات ارتباط المفردات بالدرجة الكلية للاستبانة مرتفعة، وقام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون لدرجة كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان للاطمئنان إلى اتساق درجة كل بعد مع الدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت النتائج موضحة في الجدول التالي.

جدول (٩)

معامل ارتباط درجة المحاور والمجالات بالدرجة الكلية للاستبانة

المحور	المجالات	معامل الارتباط للدرجة الكلية	معامل الارتباط للمحور مع الدرجة الكلية
واقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب	مجال التعليم للريادة	*٠.٧٤٧	*٠.٤٥٤
	مجال البيئة الداعمة	*٠.٩٥٨	
	مجال حاضنات الأعمال	*٠.٨٧٤	
سبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب	مجال زيادة الاهتمام بتوعية الطلاب	*٠.٨٢٥	*٠.٨٩٩
	مجال اعتبار نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب أولوية لقيادات الكلية	*٠.٩٣٩	
	مجال استثمار المقررات الدراسية لتعليم ريادة الأعمال	*٠.٩٣٩	
	مجال توجيه الأنشطة الطلابية لتعليم ريادة الأعمال للطلاب	*٠.٨٨١	
	مجال تحفيز الطلاب لإنتاج الأفكار الإبداعية	*٠.٩١٩	
	مجال توفير الاحتياجات المادية لنشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب	*٠.٩٣٠	
	مجال إقامة شراكات مجتمعية لدعم رواد الأعمال من الطلاب	*٠.٧٧٦	

* معنوى عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٢١٣

ويتضح من الجدول (٩) أن قيم معاملات الارتباط بين محاور ومجالات الاستبانة والدرجة الكلية كلها مرتفعة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهو ما يجعل الباحث مطمئناً إلى أن الاستبانة متسقة داخلياً.

جدول (١٠)
معاملات ارتباط مفردات المقابلة

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
١	*.٨٣٢	٥	*.٧٦٤	٩	*.٧٦٤	١٣	*.٧٦٤	١٧	*.٨٤٧
٢	*.٧٥٦	٦	*.٧٦٤	١٠	*.٨٣٣	١٤	*.٥١٦	١٨	*.٦٧٠
٣	*.٨٦٣	٧	*.٨٧٨	١١	*.٧٦٣	١٥	*.٥٣٧	١٩	*.٧٦٤
٤	*.٧٦٣	٨	*.٨٣٢	١٢	*.٨٣٢	١٦	*.٨٠٠	٢٠	*.٨٧٧

* معنوى عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٥٥

ويتضح من الجدول (١٠) أن أغلب معاملات ارتباط المفردات بالدرجة الكلية للمقابلة مرتفعة وكلها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥). وقام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون لدرجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقابلة للاطمئنان إلى اتساق درجة كل مجال مع الدرجة الكلية للمقابلة، وجاءت النتائج موضحة في الجدول التالي.

جدول (١١)
معامل ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقابلة

المجالات	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
تحديات خاصة بالطلاب	*.٥١٥
تحديات خاصة بأعضاء هيئة التدريس	*.٨٨٢
تحديات خاصة بإدارة الكلية	*.٨٧٦
تحديات مجتمعية	*.٤٩٥
تحديات تنظيمية	*.٨٢٤

* معنوى عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٥٥

يتضح من الجدول (١١) أن قيم معاملات الارتباط بين مجالات المقابلة والدرجة الكلية أغلبها مرتفعة ودالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ وهو ما يجعل الباحث مطمئناً إلى أن المقابلة متسقة داخلياً.

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية، ومناقشتها.

وجاءت نتائج تطبيق كل من الاستبيان والمقابلة كالتالي:

(١) الإجابة عن التساؤل: ما واقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال

لدى طلابها من وجهة نظر الطلاب؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم تحليل البيانات لاستجابات عينة الدراسة، وذلك بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمفردات كل مجال من مجالات نشر ثقافة ريادة الأعمال لترتيب المفردات تبعاً لأهميتها النسبية في الواقع لعينة الطلاب المكونة من (٥٨٠) طالباً، وجاءت النتائج المتعلقة بواقع هذا الدور لكل مجال من المجالات الثلاثة كما يلي:

١ - مجال التعليم للريادة:

جاءت النتائج المتعلقة بواقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين

طلابها في مجال التعليم للريادة كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٢)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بمفردات مجال التعليم للريادة (ن=٥٨٠)

م	موافق بشدة		موافق		محايد		موافق		موافق بشدة	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
١	٣٠	٥.١٧	٨٦	١٤.٨	٢٦٠	٤٤.٨	٣	٢٦٠	٤٤.٨	٣
٢	١٤	٢.٤١	٥٨	١٠.٠	٢٤٤	٤٢.٠	٧	٢٤٤	٤٢.٠	٧
٣	٢٨	٤.٨٣	١٢٤	٢١.٣	٢٢٦	٣٨.٩	٧	٢٢٦	٣٨.٩	٧
٤	٣٨	٦.٥٥	١٣٢	٢٢.٧	١٥٢	٢٦.٢	١	١٥٢	٢٦.٢	١
٥	٨٢	١٤.١	١٤٢	٢٤.٤	١٨٢	٣١.٣	٨	١٨٢	٣١.٣	٨
٦	٥٤	٩.٣١	١٣٠	٢٢.٤	٢٢٠	٣٧.٩	٣	٢٢٠	٣٧.٩	٣
٧	٥٤	٩.٣١	١٢٠	٢٠.٦	٢١٢	٣٦.٥	٥	٢١٢	٣٦.٥	٥

يتضح من جدول (١٢) أن نسب موافقة طلاب كليات التربية على قيام دور الكلية

بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال في مجال التعليم للريادة تراوحت ما بين (٥٠.٤١% إلى

٦٢.٢١%). وأن أكثر الأدوار ممارسة من قبل كليات التربية في هذا المجال من وجهة نظر

الطلاب هي (توجيه أعضاء هيئة التدريس طلابهم لإجراء بحوث تتعلق باحتياجات المجتمع) بنسبة مئوية متوسطة (٦٢.٢١%).

أما أقل الأدوار ممارسة في هذا المجال من وجهة نظر الطلاب هي (تقدم الكلية مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر للطلاب، وتشجع الدراسة بالكلية على إجراء بحوث ومشروعات طلابية تدعم العمل الحر، وتعمل المقررات الدراسية بالكلية على تنمية مهارات ريادة الأعمال وروح المبادرة وثقافة العمل الحر للطلاب) بنسب مئوية ضعيفة (٥٠.٤١%، ٥٤.٦٩%، ٥٥.٧٩%) على الترتيب.

وتُعد هذه النتائج مؤشراً واضحاً على ضعف الدور الذي تقوم به المقررات الدراسية بكليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلاب، فلا توجد مقررات تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال، كما أن هناك ضعفاً في دمج تعليم ريادة الأعمال في المقررات القائمة. وتأتي هذه النتيجة متفقة مع نتائج بعض الدراسات (خالد وآخرون، ٢٠١٧، ص ٨٤؛ الحمالي، والعربي، ٢٠١٦، ص ٢٣) والتي أُجريت في مجتمعات أخرى، الأمر الذي يؤكد على أن المقررات الدراسية قد لا يكون لها دور فاعل في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، ويؤكد هذه النتيجة ما أشارت إليه نتائج هذه الدراسة في المحور الخاص بسبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، حيث حصلت المفردة الخاصة بـ (تصميم مقررات دراسية جديدة تدور حول ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الكلية) على أقل نسبة موافقة بين كافة مفردات هذا المحور، كما أن نسبة الموافقة على محور (استثمار المقررات الدراسية لتعليم ريادة الأعمال) كانت أقل نسبة موافقة بين المحاور الخاصة بسبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب.

وعلى جانب آخر إذا كان عضو هيئة التدريس يؤدي دوره في هذا المجال بنسبة متوسطة، فإنه يأتي في مقدمة الأدوار التي تقوم به كلية التربية، وهذا يمثل نقطة قوة تمتلكها كليات التربية يمكن أن تستثمرها، فعضو هيئة التدريس بكليات التربية يمكن أن يكون له دور في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابه، وعلى كليات التربية دعمهم وتنمية قدراتهم في هذا المجال؛ لأنه قد يعوض النقص في قيام الجوانب الأخرى كالمقررات والأنشطة بأدوارها في هذا المجال. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسة الحالية المتعلقة بالتحديات التي تواجه كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لطلابها، حيث جاءت نتائج المقابلة مع قيادات الكليات

الثلاث أن التحديات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس جاءت في ذيل التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال.

٢ - مجال البيئة الداعمة:

جاءت النتائج المتعلقة بواقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها في مجال البيئة الداعمة كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بمفردات مجال البيئة الداعمة (ن=٥٨٠)

الفترة يب	نسبة الموا فقة %	المتو سط الحسا بي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		م
			النسبة %	التكرار ر	النسبة %	التكرار ر	النسبة %	التكرار ر	النسبة %	التكرار ر	النسبة %	التكرار ر	
١	٦٢.٥ ٥	٣.١٣	١٢.١ ١	٧٠	١٦.٢ ٦	٩٤	٣٣.٢ ٢	١٩٢	٢٥.٢ ٦	١٤٦	١٣.١ ٥	٧٦	٨
٣	٦١.١ ٧	٣.٠٦	١٢.٧ ٦	٧٤	١٨.٦ ٢	١٠.٨	٣٠.٣ ٤	١٧٦	٢٦.٥ ٥	١٥٤	١١.٧ ٢	٦٨	٩
٢	٦١.٤ ٥	٣.٠٧	١٢.٤ ١	٧٢	١٨.٩ ٧	١١٠	٣١.٠ ٣	١٨٠	٢٤.١ ٤	١٤٠	١٣.٤ ٥	٧٨	١٠
٦	٥٥.٥ ٢	٢.٧٨	١٨.٩ ٧	١١٠	٢٦.٥ ٥	١٥٤	٢٤.١ ٤	١٤٠	١٨.٦ ٢	١٠٨	١١.٧ ٢	٦٨	١١
٨	٥٤.٩ ٠	٢.٧٤	٢١.٧ ٢	١٢٦	٢٠.٣ ٤	١١٨	٢٨.٢ ٨	١٦٤	٢١.٠ ٣	١٢٢	٨.٦٢	٥٠	١٢
١١	٤٤.٢ ١	٢.٢١	٣٩.٦ ٦	٢٣٠	٢٢.٧ ٦	١٣٢	١٩.٣ ١	١١٢	١٣.٤ ٥	٧٨	٤.٨٣	٢٨	١٣
٩	٥٤.٨ ٣	٢.٧٤	١٩.٣ ١	١١٢	٢٢.٠ ٧	١٢٨	٣٠.٦ ٩	١٧٨	٢١.٠ ٣	١٢٢	٦.٩٠	٤٠	١٤
٧	٥٥.٢ ٤	٢.٧٦	٢١.٧ ٢	١٢٦	٢٠.٣ ٤	١١٨	٢٥.٨ ٦	١٥٠	٢٤.١ ٤	١٤٠	٧.٩٣	٤٦	١٥
٤	٥٨.٦ ٩	٢.٩٣	١٤.٨ ٣	٨٦	٢٤.٤ ٨	١٤٢	٢٥.١ ٧	١٤٦	٢٣.٤ ٥	١٣٦	١٢.٠ ٧	٧٠	١٦
٥	٥٦.٠ ٧	٢.٨٠	٢١.٠ ٣	١٢٢	٢٠.٣ ٤	١١٨	٢٧.٥ ٩	١٦٠	١٩.٣ ١	١١٢	١١.٧ ٢	٦٨	١٧
١٠	٥٤.٧ ٦	٢.٧٤	١٨.٦ ٢	١٠٨	٢٧.٥ ٩	١٦٠	٢٤.١ ٤	١٤٠	٢٠.٦ ٩	١٢٠	٨.٩٧	٥٢	١٨

يتضح من جدول (١٣) أن نسب موافقة طلاب كليات التربية على قيام دور الكلية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال في مجال البيئة الداعمة تراوحت ما بين (٤٤.٢١% إلى ٦٢.٥٥%). ويتبين أن أكثر الأدوار ممارسة من قبل كليات التربية في هذا المجال من وجهة نظر الطلاب هي: (تشجيع رؤية ورسالة الكلية على تطوير ثقافة العمل الحر وتنمية ريادة الأعمال، وتحرص قيادات الكلية على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب من خلال

المناشط المختلفة، وتضع قيادات الكلية تنمية روح المبادرة لدى الطلاب ضمن أولوياتها) بنسب مئوية متوسطة (٦٢.٥٥%، ٦١.١٧%، ٦١.٤٥%) على الترتيب.

أما أقل الأدوار ممارسة في هذا المجال من وجهة نظر الطلاب فهي: (توفر قيادات الكلية الدعم المادي والمعنوي للطلاب لتحويل أفكارهم إلى مشاريع، وتروج الكلية للأفكار والمشروعات الريادية من خلال الوسائل المختلفة، وتشارك الكلية في فعاليات الأسبوع العالمي لريادة الأعمال، وترعى قيادات الكلية الطلاب أصحاب الأفكار الريادية وتدعمهم، وتنظم الكلية حملات توعية وتثقيفية بريادة الأعمال بشكل دوري للطلاب) بنسب مئوية ضعيفة (٤٤.٢١%، ٥٤.٧٦%، ٥٤.٨٣%، ٥٤.٩٠%، ٥٥.٢٤%) على الترتيب.

ويتبين من هذه النتائج مدى شعور الطلاب بحرص قيادات كلياتهم على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها وجعلها ضمن أولوياتها، إلا أن الملفت للنظر أن هذا الاهتمام لم يتم ترجمته إلى واقع عملي، فالدعم المادي والمعنوي للطلاب جاء ضعيفاً، وكذلك يرى الطلاب أن هناك ضعفاً في رعاية الطلاب أصحاب الأفكار الريادية، كما أنها مقصورة في تنظيم الحملات التثقيفية بريادة الأعمال. وتأتي هذه النتائج متوافقة مع نتائج بعض الدراسات (خالد، وآخرون، ٢٠١٧، ص ٨٧؛ العتيبي، وموسى، ٢٠١٥، ص ٦٥٤) التي أشارت إلى وجود بعض المعوقات التي تقف في سبيل ريادة الأعمال بالجامعات في مجتمعات مختلفة.

٣ - مجال حاضنات الأعمال:

جاءت النتائج المتعلقة بواقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها في مجال حاضنات الأعمال كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٤)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بمفردات مجال حاضنات الأعمال (ن=٥٨٠)

الترتيب	نسبة الموافقة %	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		م
			النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٢	٥٥.١٧	٢.٧٦	٢٤.١٤	١٤٠	١٨.٦٢	١٠٨	٢٤.٨٣	١٤٤	٢٢.٠٧	١٢٨	١٠.٣٤	٦٠	١٩
١	٦١.٣٨	٣.٠٧	١٢.٤١	٧٢	١٩.٦٦	١١٤	٣٠.٦٩	١٧٨	٢٣.١٠	١٣٤	١٤.١٤	٨٢	٢٠
٣	٤٩.٤٥	٢.٤٧	١٩.٣١	١١٢	٣١.٧٢	١٨٤	٣٤.١٤	١٩٨	١٢.٠٧	٧٠	٢.٧٦	١٦	٢١
٤	٤١.٩٣	٢.١٠	٣٠.٦٩	١٧٨	٤١.٠٣	٢٣٨	١٨.٢٨	١٠٦	٧.٩٣	٤٦	٢.٠٧	١٢	٢٢
٥	٤١.٤٥	٢.٠٧	٣٦.٩٠	٢١٤	٣٣.٤٥	١٩٤	١٧.٩٣	١٠٤	٨.٩٧	٥٢	٢.٧٦	١٦	٢٣
٦	٣٩.٧٢	١.٩٩	٤٥.١٧	٢٦٢	٢٦.٩٠	١٥٦	١٦.٥٥	٩٦	٦.٩٠	٤٠	٤.٤٨	٢٦	٢٤

يتضح من جدول (١٤) أن نسب موافقة طلاب كليات التربية على قيام دور الكلية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال في مجال حاضنات الأعمال تراوحت ما بين (٣٩.٧٢% إلى ٦١.٣٨%). ويتبين أن الدور الأكثر ممارسة من قبل كليات التربية في هذا المجال هو: (تستعين الكلية بأهل الاختصاص في إجراء الاختبارات والمقاييس المختلفة لاكتشاف السمات الريادية للطلاب) بنسبة متوسطة (٦١.٣٨%). أما باقي الأدوار في هذا المجال فجاءت ممارستها بنسب مئوية ضعيفة تتراوح بين (٣٩.٧٢% إلى ٥٥.١٧%). وتشير هذه النتائج إلى ضعف استعانة كليات التربية بالمتخصصين للمساعدة في عملية نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، وضعف تفاعلها مع المجتمع المحلي في هذا الشأن، فيُعد ذلك تقصيراً يشعر به الطلاب حيث إن تفاعل الطلاب مع رواد الأعمال ورجال الأعمال يعد محفزاً لهم من ناحية، وينمي لديهم الاتجاهات الإيجابية تجاه ريادة الأعمال. وقد يرجع ضعف تفاعل كليات التربية مع المجتمع في هذا المجال إلى حداثة موضوع ريادة الأعمال، وعدم وضوحه بدرجة كبيرة بالنسبة لكليات التربية. وتأتي هذه النتائج متفقة مع نتائج الدراسة الحالية في محور سبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب حيث حصل محور إقامة شراكات مجتمعية لدعم رواد الأعمال من الطلاب على أعلى نسبة موافقة بين المحاور الأخرى.

ويمكن إيجاز النتائج المتعلقة بواقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال

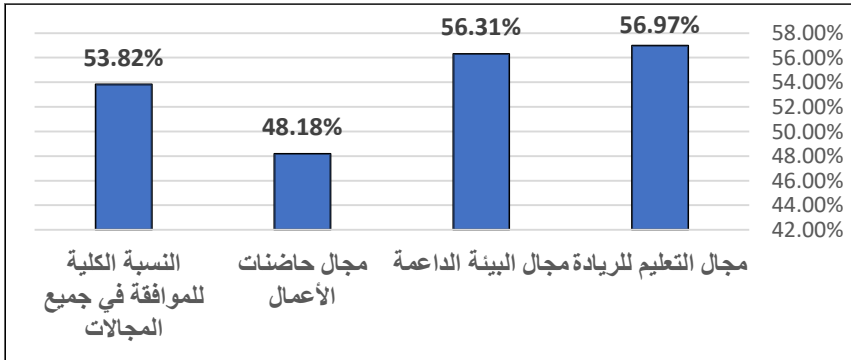
في المجالات الثلاث من وجهة نظر الطلاب في الجدول التالي:

جدول (١٥)

المتوسط الحسابي المرجح بالاوزان ونسبة الموافقة على مفردات محور (واقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب) $n=580$

المحور	البعد	المتوسط الحسابي المرجح بالاوزان	نسبة الموافقة %
واقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب	مجال التعليم للريادة	٢.٨٥	٥٦.٩٧%
	مجال البيئة الداعمة	٢.٨٢	٥٦.٣١%
	مجال حاضنات الأعمال	٢.٤١	٤٨.١٨%
	المجموع الكلي	٢.٦٩	٥٣.٨٢%

يتضح من جدول (١٥) أن نسبة الموافقة على قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب بلغت (٥٣.٨٢%)، ويعني ذلك أن هناك ضعفًا واضحًا في قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، على الرغم من أنها أمس الكليات بأن يكون لها دور رائد في هذا المجال خاصة في ظل إلغاء تكليف خريجها، مما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة بينهم وانتشار بعض الظواهر السلبية (الجرساني، ٢٠١٣، ص ٣٢٥-٣٢٦)، الأمر الذي يلقي العبء على عاتق كليات التربية بصفة خاصة للمشاركة في مواجهة هذه التحديات، ويُعد الاهتمام بريادة الأعمال ونشر ثقافتها بين طلابها أحد السبل لمواجهتها. والشكل التالي يوضح مقارنة بين نسب الموافقة على قيام كليات التربية بأدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال في مجالاتها الثلاثة من وجهة نظر الطلاب.



شكل (١)

واقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلاب وأخيرًا فإذا كان موضوع ريادة الأعمال قد يكون مطروقًا في بعض الكليات الأخرى نظرًا لطبيعة الدراسة بها بشكل أو بآخر، إلا أنه يُعد من الموضوعات الحديثة في كليات أخرى

ومنها كليات التربية، الأمر الذي يؤكد على أهمية الدراسة الحالية التي تقدم مقترحات وتوصيات لتفعيل دور كليات التربية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب ولمواجهة التحديات التي تواجه قياداتها في هذا المجال.

(٢) الإجابة عن التساؤل: ما أوجه الاختلاف في ممارسة كليات التربية لأدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلابها تبعاً لاختلاف جنس الطلاب وتخصصاتهم وجامعتهم؟

للإجابة على هذا التساؤل قام الباحث باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، ولمعرفة أوجه الاختلاف في ممارسة كليات التربية لأدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلابها تبعاً لاختلاف جنس الطلاب تم استخدام اختبار (ت)، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (١٦)

دلالة الفروق في ممارسة كليات التربية لأدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لجنس الطلاب (ن = ٥٨٠)

المجال	ذكور ن=١١٨		إناث ن=٤٦٢		الفرق بين المتوسطين	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	س	ع±	س	ع±			
مجال التعليم للريادة	١٩.٣٦	٥.٤٣	٢٠.٠٩	٤.٩٦	٠.٧٣	١.٤٠	٠.١٦
مجال البيئة الداعمة	٢٩.٥٤	٩.٥٣	٣١.٣٣	٩.٧٢	١.٧٩	١.٧٩	٠.٠٧
مجال حاضنات الأعمال	١٤.٢٧	٤.٩٣	١٤.٥٠	٤.٦٣	٠.٢٣	٠.٤٨	٠.٦٣
المجموع الكل للمحور	٦٣.١٧	١٧.٦٥	٦٥.٩٢	١٦.٤٦	٢.٧٥	١.٦٠	٠.١١

* معنوى عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٦) عدم وجود فروق معنوية عند مستوى (٠.٠٥) بين استجابات الطلاب الذكور والإناث في المجالات الثلاث، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) وبمستوى دلالة أكبر من ٠.٠٥. الأمر الذي يدل على وجود مستوى عالٍ من الاتساق في الآراء بين الطلاب والطالبات عينة الدراسة والذي يمكن تفسيره بأن هناك تجانساً بين الطلاب والطالبات في رؤيتهم تجاه قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال نظراً لتعرضهم لمؤثرات ثقافية متشابهة إلى حد كبير، مما أضعف تأثير الجنس على آرائهم واستجاباتهم فأصبحت درجة استجاباتهم على محاور الاستبانة متقاربة.

ولمعرفة أوجه الاختلاف في ممارسة كليات التربية لأدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلابها تبعاً لاختلاف تخصص الطلاب تم استخدام اختبار (ت)، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (١٧)

دلالة الفروق في ممارسة كليات التربية لأدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال وفقاً
للتخصص (ن = ٥٨٠)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الفرق بين المتوسطين	أدبي ن=٢٣٦		علمي ن=٣٤٤		البعد
			ع±	س	ع±	س	
٠.٠٠	*٥.٤٩	٢.٢٩	٤.٤٥	٢١.٣٠	٥.٢٥	١٩.٠١	مجال التعليم لليزادة
٠.٠٠	*٥.٤٠	٤.٣٢	٨.٧٠	٣٣.٥٣	٩.٩٧	٢٩.٢١	مجال البيئة الداعمة
٠.٠٠	*٩.١٨	٣.٤٠	٤.٧٣	١٦.٤٧	٤.١٣	١٣.٠٧	مجال حاضنات الأعمال
٠.٠٠	*٧.٤١	١٠.٠٢	١٥.١٦	٧١.٣١	١٦.٥٤	٦١.٢٨	المجموع الكل للمحور

*معنوى عند مستوى ٠.٠٥

ينتضح من جدول (١٧) وجود فروق معنوية عند مستوى (٠.٠٥) بين تخصصات الطلاب العلمية والأدبية في مجالات الاستبيان الثلاثة، حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) وبمستوى دلالة أقل من ٠.٠٥، وهذه الفروق في اتجاه التخصصات الأدبية. وقد يرجع هذا الاختلاف في وجهة نظر الطلاب إلى طبيعة مقررات التخصصات الأدبية والعلمية، فمقررات التخصصات الأدبية قد تكون أكثر ارتباطاً بالمجتمع ومعبرة عن مشكلاته وتحدياته؛ مما يتيح المجال لأن تكون الأنشطة والتكليفات المرتبطة بهذه المقررات أكثر تعلقاً باحتياجات المجتمع وتحدياته، وما يؤكد ذلك ما توصلت إليه نتائج الدراسة حيث أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يوجهون طلابهم لإجراء بحوث تتعلق باحتياجات المجتمع، خاصة في ظل عدم وجود مقرر عام للطلاب يتعلق بريادة الأعمال. وعلى جانب آخر فإن طبيعة الدراسة في التخصصات العلمية تستلزم الحضور سواء في المحاضرات النظرية أو العملية؛ مما يجعل فرصهم للمشاركة في الأنشطة الطلابية أقل من طلاب التخصصات الأدبية.

ولمعرفة أوجه الاختلاف في ممارسة كليات التربية لأدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلابها تبعاً لاختلاف الجامعة التي ينتمي إليها الطلاب تم استخدام تحليل التباين، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (١٨)

دلالة الفروق في ممارسة كليات التربية لأدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال وفقاً للجامعة (ن = ٥٨٠)

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدلالات الإحصائية للمجالات
٠.٢٦	١.٣٥	٣٤.٦٠	٢	٦٩.٢٠	بين المجموعات	مجال التعليم للريادة
		٢٥.٦٠	٥٧٧	١٤٧٧٢.٥٦	داخل المجموعات	
			٥٧٩	١٤٨٤١.٧٧	المجموع	
٠.٠٠	*٢٠.٧١	١٨٢٤.٧١	٢	٣٦٤٩.٤٢	بين المجموعات	مجال البيئة الداعمة
		٨٨.١٠	٥٧٧	٥٠٨٣٢.٠٢	داخل المجموعات	
			٥٧٩	٥٤٤٨١.٤٤	المجموع	
٠.٠٠	*١٨.١٤	٣٧٧.٢٥	٢	٧٥٤.٥٠	بين المجموعات	مجال حاضنات الأعمال
		٢٠.٧٩	٥٧٧	١١٩٩٧.٣٤	داخل المجموعات	
			٥٧٩	١٢٧٥١.٨٣	المجموع	
٠.٠٠	*١٣.٤٢	٣٥٩٨.٨٤	٢	٧١٩٧.٦٩	بين المجموعات	المجموع الكلي للمجالات
		٢٦٨.٢٥	٥٧٧	١٥٤٧٨٠.٢٨	داخل المجموعات	
			٥٧٩	١٦١٩٧٧.٩٧	المجموع	

*معنوي عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من جدول (١٨) الخاص بدلالة الفروق وفقاً للجامعة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) في مجال (التعليم للريادة) بين الجامعات الثلاث، وقد يرجع ذلك إلى تشابه المقررات التي تُقدم في كليات التربية في الجامعات الثلاث، وبالتالي يظهر التجانس بين استجابات أفراد العينة في هذا المجال، ولكن وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) في مجالي (البيئة الداعمة، وحاضنات الأعمال) بين

الجامعات الثلاث، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) وبمستوى دلالة أقل من (٠.٠٥)، ويرجع ذلك إلى اختلاف ممارسات كل كلية عن الأخرى في إيجاد البيئة الداعمة أو حاضنات الأعمال بعكس مجال التعليم للريادة. وتتضح اتجاهات الفروق من خلال مقارنة المتوسطات الخاصة بكل جامعة في المجالين والتي جاءت في صالح جامعة المنصورة كما يوضحها الجدول (١٩)، وقد يرجع ذلك إلى أن كلية التربية بجامعة المنصورة تُعد من الكليات المعتمدة بعكس كلية التربية بجامعة الإسكندرية وطنطا، واعتماد الكلية جاء بعد قيام الكلية بمجموعة من المناشط المختلفة -خاصة مع الطلاب- الأمر الذي قد يترتب عليه شعور الطلاب بدور لقيادات الكلية في تهيئة بيئة داعمة ومحفزة.

جدول (١٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعات وفقاً للجامعة

المجال	الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقل قيمة	أكبر قيمة
مجال البيئة الداعمة	الإسكندرية	١٩٢	٢٩.٧١	٩.٦٤	١٢.٠٠	٤٦.٠٠
	طنطا	١١٢	٢٧.٠٩	٩.٦٨	١٢.٠٠	٤٦.٠٠
	المنصورة	٢٧٦	٣٣.٤٢	٩.٠٨	١١.٠٠	٥٣.٠٠
	المجموع	٥٨٠	٣٠.٩٧	٩.٧٠	١١.٠٠	٥٣.٠٠
مجال حاضنات الأعمال	الإسكندرية	١٩٢	١٣.٣٦	٤.٢١	٦.٠٠	٢٦.٠٠
	طنطا	١١٢	١٣.٣٨	٤.٥٩	٦.٠٠	٢٣.٠٠
	المنصورة	٢٧٦	١٥.٦٥	٤.٧٨	٦.٠٠	٢٨.٠٠
	المجموع	٥٨٠	١٤.٤٦	٤.٦٩	٦.٠٠	٢٨.٠٠

(٣) الإجابة عن التساؤل: ما التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر

ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظر قياداتها؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم تحليل البيانات لاستجابات عينة الدراسة من قيادات كليات التربية في جامعات الإسكندرية والمنصورة وطنطا لأداة المقابلة والمكونة من (٢٣) قيادة، وذلك بحساب التكرارات والنسبة المئوية لمفردات كل مجال من مجالات التحديات التي تواجه هذه القيادات في نشر ثقافة ريادة الأعمال لترتيب هذه المفردات حسب قوة التحديات التي تواجههم. وجاءت النتائج المتعلقة بواقع تحديات كل مجال من هذه المجالات الخمسة كما يلي:

جدول (٢٠)

التكرار والنسبة المئوية الخاصة بعبارة التحديات الخاصة بالطلاب

م	موافق بشدة		موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		الفترة ب
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
١	٢١.٧ ٤	١٢	١٣.٠ ٤	٣	١٣.٠ ٤	٣	٥٢.١ ٧	١٢	٢١.٧ ٤	٥	٣
٢	١٧.٣ ٩	١٢	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٣٠.٤ ٣	٧	٥٢.١ ٧	١٢	٢
٣	٨.٧٠	١٦	١٣.٠ ٤	٣	٠.٠٠	٠	٨.٧٠	٢	٦٩.٥ ٧	١٦	٤
٤	٥٢.١ ٧	١١	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٤٧.٨ ٣	١١	١

يتضح من جدول (٢٠) أن هناك موافقة من قبل قيادات كليات التربية على وجود مجموعة من التحديات التي تواجههم في نشر ثقافة ريادة الأعمال والتي تتعلق بالطلاب، وتراوحت النسبة المئوية ما بين (٧٢.١٧% إلى ٩٠.٤٣%). ويأتي التحدي الخاص بـ (ضعف ثقة الطلاب في وجود دعم -معنوي ومادي- حقيقي من قبل إدارة الكلية لأصحاب المبادرات من الطلاب) في قمة هذه التحديات بنسبة مئوية مرتفعة (٩٠.٤٣%). وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، حيث جاءت موافقة الطلاب على توفير قيادات الكلية الدعم المادي والمعنوي للطلاب بنسب مئوية ضعيفة (٤٤.٢١%)، ويعني ذلك أن هناك توافقاً بين قيادات كليات التربية وطلابها على أن الدعم المقدم للطلاب سواء أكان مادياً أم معنوياً يُعد دعماً ضعيفاً؛ الأمر الذي يؤكد على أن ضعف الدعم المادي والمعنوي المقدم من إدارة الكليات لأصحاب المبادرات من الطلاب يُعد من أبرز التحديات تواجه قيادات الكلية بقيام بدورها في هذا المجال.

جدول (٢١)

التكرار والنسبة المئوية الخاصة بعبارة التحديات الخاصة بالكوادر البشرية المؤهلة

م	موافق بشدة		موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		الترتيب ب
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٥	٤٣.٤ ٨	٤	١٧.٣ ٩	٤	٢١.٧ ٤	٥	١٧.٣ ٩	٤	٤٣.٤ ٨	١٠	٢
٦	٤٣.٤ ٨	٤	٨.٧٠	٢	٣٠.٤ ٣	٧	١٧.٣ ٩	٤	٤٣.٤ ٨	١٠	١
٧	١٧.٣ ٩	٧	١٧.٣ ٩	٤	٣٤.٧ ٨	٨	٣٠.٤ ٣	٧	١٧.٣ ٩	٤	٣

يتضح من جدول (٢١) أن هناك موافقة من قبل قيادات كليات التربية على وجود مجموعة من التحديات التي تواجههم في نشر ثقافة ريادة الأعمال والتي تتعلق بأعضاء هيئة التدريس، وتراوحت النسبة المئوية ما بين (٦٩.٥٧% إلى ٧٩.١٣%). حيث جاءت التحديات الخاصة بـ (قلة عدد المختصين في اكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية بالكلية، وقلة الكوادر البشرية المؤهلة لقيادة ريادة الأعمال بالكلية) بنسب مئوية مرتفعة (٧٩.١٣%)، و٧٧.٣٩% على الترتيب، وإن كانت هذه النتائج تبدو منطقية؛ نظرًا لأن موضوع ريادة الأعمال يتسم بالحدائثة خاصة بالنسبة لكليات التربية، إلا أنها تشير إلى وعي قيادات هذه الكليات إلى وجود خلل يؤثر على القيام بدورها في هذا الشأن، وضرورة العمل على مواجهتها.

أما الأمر اللافت للنظر هو أن التحدي الخاص بـ (ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى كثير من أعضاء هيئة التدريس بالكلية) جاء بنسبة موافقة متوسطة (٦٩.٥٧%) واحتل مؤخرة تحديات هذا المجال، وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، حيث كانت أكثر الأدوار ممارسة من قبل كليات التربية في مجال التعليم للريادة من وجهة نظر الطلاب هي (توجيه أعضاء هيئة التدريس طلابهم لإجراء بحوث تتعلق باحتياجات المجتمع) والذي جاء بنسبة مئوية متوسطة (٦٢.٢١%). الأمر الذي يُعد مؤشرًا إلى أن عضو هيئة التدريس بكليات التربية يمثل نقطة قوة لديها لا بد من حسن استثمارها في هذا المجال.

جدول (٢٢)

التكرار والنسبة المئوية الخاصة بعبارات التحديات الخاصة بإدارة الكلية

الترتيب	نسبة الموافقة %	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		م
			النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٥	٨٠.٠٠	٤.٠٠	٠.٠٠	٠	١٧.٣٩	٤	٨.٧٠	٢	٣٠.٤٣	٧	٤٣.٤٨	١٠	٨
١	٩٠.٤٣	٤.٥٢	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٨.٧٠	٢	٣٠.٤٣	٧	٦٠.٨٧	١٤	٩
٢	٨٦.٠٩	٤.٣٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٢١.٧٤	٥	٢٦.٠٩	٦	٥٢.١٧	١٢	١٠
٤	٨٣.٤٨	٤.١٧	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٣.٠٤	٣	٥٦.٥٢	١٣	٣٠.٤٣	٧	١١
٦	٧٣.٠٤	٣.٦٥	٠.٠٠	٠	٨.٧٠	٢	٣٠.٤٣	٧	٤٧.٣٨	١١	١٣.٠٤	٣	١٢
٣	٨٤.٣٥	٤.٢٢	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٧٨.٢٦	١٨	٢١.٧٤	٥	١٣

يتضح من جدول (٢٢) أن هناك موافقة من قبل قيادات كليات التربية على وجود مجموعة من التحديات التي تواجههم في نشر ثقافة ريادة الأعمال والتي تتعلق بإدارة الكلية، وتراوحت النسبة المئوية ما بين (٧٣.٠٤% إلى ٩٠.٤٣%). حيث جاءت التحديات الخاصة بـ (عدم وجود آليات واضحة لتقديم الدعم المادي والمعنوي لرواد الأعمال من طلاب الكلية، وقلة التجهيزات والمرافق الخاصة بارتقاء أفكار الطلاب بالكلية إلى مشروعات ريادية، واقتصار اهتمام الجامعة بمجال نشر ثقافة الأعمال على مناسبات سنوية فقط) في قمة هذه التحديات بنسبة مئوية مرتفعة (٩٠.٤٣%، ٨٦.٠٩%، ٨٤.٣٥%) على الترتيب. وقد يرجع ذلك لعدم وجود هيكل تنظيمي لريادة الأعمال في كليات التربية، مما ترتب عليه عدم وجود خطة محددة لنشر ثقافة ريادة الأعمال، كذلك عدم وجود موازنة مناسبة للصرف على أوجه الأنشطة المختلفة ولتقديم الدعم للطلاب، وبالتالي تفتقد الكلية لمن يتابع الأنشطة المختلفة التي تعمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.

وتتسم هذه النتائج بالاتساق، فإذا لم توجد آليات واضحة لتقديم الدعم لرواد الأعمال من الطلاب، فهذا قد يؤدي إلى اقتصار الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال في المناسبات فقط. ومن ناحية أخرى تتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسة الحالية الواردة في التحديات الخاصة بالطلاب (ضعف ثقة الطلاب في وجود دعم -معنوي ومادي- حقيقي من قبل إدارة الكلية لأصحاب المبادرات من الطلاب) والتي جاءت بنسبة مئوية مرتفعة (٩٠.٤٣%)، وتتفق

كذلك مع النتائج المتعلقة بواقع دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال حيث جاءت موافقة الطلاب على (توفير قيادات الكلية الدعم المادي والمعنوي للطلاب) بنسبة مئوية ضعيفة (٤٤.٢١%).

جدول (٢٣)
التكرار والنسبة المئوية الخاصة بعبارات التحديات المجتمعية

م	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق بشدة		الترتيب
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
١	٠	١٦	٦٩.٥	٧	٣٠.٤	٣	٧٣.٩	١	٣
٤	٠	١٦	٦٩.٥	٧	٣٠.٤	٣	٧٣.٩	١	٣
١	٤	١٦	٦٩.٥	٧	٣٠.٤	٣	٧٣.٩	١	٣
٥	٩	١٦	٦٩.٥	٧	٣٠.٤	٣	٧٣.٩	١	٣
١	١٤	٧	٣٠.٤	٧	٣٠.٤	٣	٧٣.٩	١	٣
٦	١٤	٧	٣٠.٤	٧	٣٠.٤	٣	٧٣.٩	١	٣

يتضح من جدول (٢٣) أن هناك موافقة من قبل قيادات كليات التربية على وجود مجموعة من التحديات التي تواجههم في نشر ثقافة ريادة الأعمال والتي تتعلق بالتحديات المجتمعية، وتراوحت النسبة المئوية ما بين (٧٣.٩١% إلى ٩٠.٤٣%). حيث جاءت التحديات الخاصة بـ (ضعف التواصل بين الكلية والقطاع الخاص لتمويل المشروعات الريادية للطلاب، وضعف الوعي المجتمعي بأهمية ريادة الأعمال) في قمة هذه التحديات بنسبة مئوية مرتفعة (٩٠.٤٣%، ٨٠.٨٧%) على الترتيب. وقد يرجع ذلك إلى أن مفهوم ريادة الأعمال يُعد من الأفكار الناشئة خاصة في كليات التربية، وبالتالي فإن وعي المجتمع بها وبدعمها لم يكن بالصورة المطلوبة؛ الأمر الذي يتطلب من قيادات هذه الكليات العمل على تدعيم روابط التواصل مع المجتمع المحلي بقياداته ومؤسساته ورواد الأعمال به لزيادة وعيهم بأهمية ريادة الأعمال بصفة عامة ولطلاب كليات التربية بصفة خاصة، ولتحفيزهم لدعم أفكار الطلاب وتمويل مشروعاتهم الريادية.

وما يؤكد على أن هذه التحديات المجتمعية تمثل تحديًا واضحًا لقيادات الكلية في القيام بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج تتعلق بدور كليات التربية في هذا الشأن من وجهة نظر الطلاب، حيث جاءت أغلب أدوار الكليات التي تتعلق بفتح مجالات تعاون وقنوات اتصال مع المجتمع بنسب مئوية منخفضة تتراوح ما بين (٣٩.٧٢% إلى ٥٥.١٧%).

جدول (٢٤)

التكرار والنسبة المئوية الخاصة بعبارات التحديات التنظيمية

الترتيب	نسبة الموافقة %	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		م
			النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٢	٨٨.٧٠	٤.٤٣	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٨.٧٠	٢	٣٩.١٣	٩	٥٢.١٧	١٢	١٧
٤	٨٤.٣٥	٤.٢٢	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٧٨.٢٦	١٨	٢١.٧٤	٥	٨
١	٩٢.١٧	٤.٦١	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	٣٩.١٣	٩	٦٠.٨٧	١٤	٩
٣	٨٦.٩٦	٤.٣٥	٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٣.٠٤	٣	٣٩.١٣	٩	٤٧.٨٣	١١	٢

يتضح من جدول (٢٤) أن هناك موافقة مرتفعة من قبل قيادات كليات التربية على وجود مجموعة من التحديات التي تواجههم في نشر ثقافة ريادة الأعمال والتي تتعلق بالتحديات التنظيمية، حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٩٢.١٧% إلى ٨٤.٣٥%). حيث حصلت التحديات الخاصة بـ (الافتقار إلى هيكل تنظيمي خاص بريادة الأعمال بالكلية، وغياب اللوائح والتعليمات المنظمة للمشروعات الريادية للطلاب) على أعلى نسب موافقة بين جميع التحديات حيث كانت النسبة المئوية (٩٢.١٧%، ٨٨.٧٠%) على الترتيب. ولعل وجود هذه التحديات يفسر إلى حد كبير الضعف الذي أصاب العديد من الأدوار التي يجب أن تقوم بها كليات التربية لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، فطالما لا يوجد هيكل تنظيمي واضح خاص بريادة الأعمال بالكلية، ولا توجد لوائح تنظم عملية ريادة الأعمال، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف في أداء الكليات لمهامها في هذا الشأن، ويؤدي كذلك إلى ترك الأمر إلى ذاتية قيادات كل كلية في القيام ببعض أدوارها حسب ما يتوفر لها من إمكانيات.

كما يتضح كذلك أن هناك ضعفًا في تخصيص ميزانية مالية مستدامة لدعم مشروعات وأفكار الطلاب الريادية حيث حصل هذا التحدي على نسبة مئوية مرتفعة (٨٦.٩٦%)، والذي ظهر أثره في تقديم الدعم للطلاب، حيث جاءت موافقة الطلاب على أن قيادات الكلية توفر الدعم المادي والمعنوي للطلاب لتحويل أفكارهم إلى مشاريع بنسبة مئوية ضعيفة (٤٤.٢١%) وهذا ما أشارت إليه نتائج الدراسة الحالية في المحور الخاص بواقع قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال، كما تتفق هذه النتائج مع النتائج الخاصة بالتحديات الخاصة بالطلاب حيث جاء التحدي (ضعف ثقة الطلاب في توفر دعم

(معنوي ومادي) حقيقي من قبل إدارة الكلية لأصحاب المبادرات من الطلاب) بنسبة مئوية مرتفعة (٩٠.٤٣%).

وأخيراً يمكن إيجاز النتائج المتعلقة بالتحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها من وجهة نظر قياداتها في الجدول التالي:

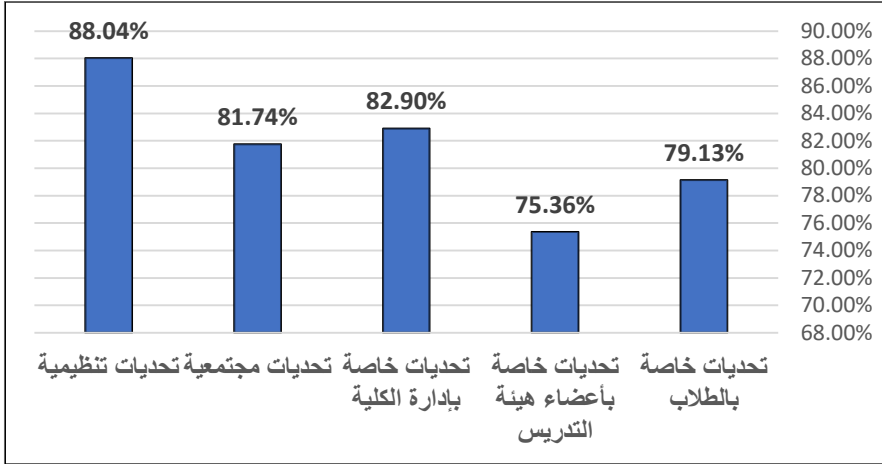
جدول (٢٥)

المتوسط الحسابي المرجح بالاوزان ونسبة الموافقة لاستجابات قيادات كليات التربية عن المقابلة ككل

المحور	المجال	المتوسط الحسابي المرجح بالاوزان	نسبة الموافقة %
التحديات التي تواجه كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لطلابها	تحديات خاصة بالطلاب	٣.٩٦	٧٩.١٣%
	تحديات خاصة بأعضاء هيئة التدريس	٣.٧٧	٧٥.٣٦%
	تحديات خاصة بإدارة الكلية	٤.١٤	٨٢.٩٠%
	تحديات مجتمعية	٤.٠٩	٨١.٧٤%
	تحديات تنظيمية	٤.٤٠	٨٨.٠٤%
	المجموع الكلي لعبارات المقابلة	٤.٠٧	٨١.٤٣%

يتضح من الجدول (٢٥) أن التحديات التنظيمية تصدرت قائمة التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها حيث جاءت بنسبة مئوية (٨٨.٠٤%)، وتليها التحديات الخاصة بإدارة الكلية بنسبة مئوية (٨٢.٩٠%)، ثم التحديات المجتمعية بنسبة مئوية (٨١.٧٤%)، أما التحديات الخاصة بكل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فجاءت في مؤخرة التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها بنسب مئوية (٧٩.١٣%)، (٧٥.٣٦%) على الترتيب. الأمر الذي يبرز أسباب ضعف كليات التربية في القيام بالعديد من أدوارها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها، فإذا كانت قيادات كليات التربية تواجه تحديات تنظيمية مثل عدم وجود هيكل تنظيمي خاص بريادة الأعمال بالكلية، وغياب اللوائح والتعليمات المنظمة للمشروعات الريادية للطلاب، فإن هذا الأمر سيترتب عليه بالتأكيد ضعف في الميزانية المخصصة لدعم مشروعات وأفكار الطلاب الريادية من ناحية، وغياب الاستراتيجيات والآليات الواضحة لاستثمار المقررات

الدراسية أو النشاط الطلابي وغيرها من الجوانب الأخرى لخدمة هذا الموضوع، وقد يُترك تنفيذ أدوار كلية التربية بخصوص هذا الشأن تبعاً للظروف دون توجيه أو متابعة، وبالتالي تكون النتيجة المتوقعة ضعفاً في القيام بالعديد من هذه الأدوار. والشكل التالي يلخص المقارنة بين نسب موافقة على التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها.



شكل (٢)

التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها
(٤) الإجابة على التساؤل: ما سبب تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها من وجهة نظر الطلاب؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم تحليل البيانات لاستجابات عينة الدراسة من الطلاب المكونة من (٥٨٠) طالباً، وذلك بحساب التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية لمفردات كل مجال من مجالات مقترحات الطلاب لتعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب وذلك لترتيب المفردات تبعاً لأهميتها النسبية، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية.

جدول (٢٨)

التكرار والنسبة المئوية للمفردات الخاصة بمجال زيادة الاهتمام بتوعية الطلاب

الترتيب	نسبة الموافقة %	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة	
			النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
٢												

الترتيب	نسبة الموافقة %	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		م
			النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٢	٧٨.٩٧	٣.٩٥	٣.١٠	١٨	٨.٢٨	٤٨	١٨.٦٢	١٠.٨	٣٠.٦٩	١٧٨	٣٩.٣١	٢٢٨	١
٤	٧٤.٤١	٣.٧٢	٤.١٤	٢٤	١٠.٦٩	٦٢	٢١.٠٣	١٢٢	٣٧.٢٤	٢١٦	٢٦.٩٠	١٥٦	٢
٣	٧٥.٧٩	٣.٧٩	٣.٤٥	٢٠	٩.٣١	٥٤	٢١.٣٨	١٢٤	٣٦.٥٥	٢١٢	٢٩.٣١	١٧٠	٣
١	٧٩.٢٤	٣.٩٦	٣.٤٥	٢٠	١١.٣٨	٦٦	١١.٧٢	٦٨	٣٢.٤١	١٨٨	٤١.٠٣	٢٣٨	٤

يتضح من جدول (٢٨) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية الخاصة بمفردات (زيادة الاهتمام بتوعية الطلاب) أن نسبة موافقة الطلاب على مفردات هذا المجال تراوحت ما بين (٧٤.٤١% إلى ٧٩.٢٤%). وتصدرت المفردة الخاصة بـ (تصميم حملات توعوية لدعم ونشر ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الكلية) المقترحات في هذا المجال بنسبة مئوية (٧٩.٢٤%)، فالطلاب في حاجة إلى زيادة وعيهم بثقافة ريادة الأعمال؛ لذا فمثل هذه الحملات قد تؤدي دورًا مهمًا في هذه المجال لما لمثل هذه الحملات من دور مؤثر في تكوين اتجاهات الطلاب وتشكيل وعيهم. كما جاءت المفردة الخاصة بـ (استطلاع آراء الطلاب بصورة دورية حول المقررات والأنشطة والفعاليات المتعلقة بنشر ثقافة ريادة الأعمال) في المرتبة الثانية بين مفردات هذا المجال بنسبة مئوية (٧٨.٩٧%)، وقد يرجع ذلك إلى أن هذا الموضوع يتعلق بهم وبمستقبلهم؛ لذا لا بد من أن يكون لهم دور في تحديد الأساليب أو الآليات التي تسعى الكلية أو الجامعة إلى تطبيقها حتى تتناسب مع احتياجاتهم الفعلية والتي لن يستطيع سواهم أن يُعبروا عنها.

جدول (٢٩)

التكرار والنسبة المئوية للمفردات الخاصة بمجال اعتبار نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب أولوية لقيادات الكلية

المرتبة	نسبة الموافقة %	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		م
			النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
١	٧٩.٧ ٢	٣.٩٩	٢.٤١	١٤	٧.٩٣	٤٦	٢٠.٦ ٩	١٢٠	٢٦.٥ ٥	١٥٤	٤٢.٤ ١	٢٤٦	٥
٥	٧٦.٤ ٨	٣.٨٢	٤.٨٣	٢٨	٩.٦٦	٥٦	٢٠.٣ ٤	١١٨	٢٨.٦ ٢	١٦٦	٣٦.٥ ٥	٢١٢	٦
٣	٧٨.٠ ٧	٣.٩٠	٣.٤٥	٢٠	٦.٢١	٣٦	٢١.٠ ٣	١٢٢	٣٥.١ ٧	٢٠٤	٣٤.١ ٤	١٩٨	٧
٢	٧٨.٧ ٦	٣.٩٤	٤.٤٨	٢٦	٥.٨٦	٣٤	١٩.٣ ١	١١٢	٣٢.٠ ٧	١٨٦	٣٨.٢ ٨	٢٢٢	٨
٤	٧٧.٣ ٨	٣.٨٧	٢.٠٧	١٢	٨.٢٨	٤٨	٢٢.٤ ١	١٣٠	٣٥.١ ٧	٢٠٤	٣٢.٠ ٧	١٨٦	٩

يتضح من جدول (٢٩) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية الخاصة بمفردات (اعتبار نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب أولوية لقيادات الكلية) أن نسبة موافقة الطلاب على مفردات هذا المجال تراوحت ما بين (٧٦.٤٨% إلى ٧٩.٧٢%)، وتُظهر هذه النتائج وعياً ناضجاً من قبل الطلاب، والذي يظهر من خلال استجاباتهم أنهم يرون أن وجود خطة إستراتيجية، ووجود رؤية ورسالة للتعليم الريادي وريادة الأعمال في الكلية توجه الكلية وقياداتها في هذا الشأن، وإذا كانت لقيادات الكلية إرادة حقيقية لنشر ثقافة ريادة الأعمال، فإنها من أبرز المتطلبات الرئيسية لقيام الكلية بدورها في هذا المجال، ويتوافر مثل هذه الأمور يسهل تنفيذ باقي الأدوار الأخرى.

جدول (٣٠)

التكرار والنسبة المئوية للمفردات الخاصة بمجال استثمار المقررات الدراسية لتعليم ريادة الأعمال

الترتيب	نسبة الموافقة %	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		م
			النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٦	٤١.٤٥	٢.٠٧	٣٦.٩٠	٢١	٣٣.٤٥	١٩	١٧.٩٣	١٠	٨.٩٧	٥٢	٢.٧٦	١٦	١٠
٤	٧٨.٤٨	٣.٩٢	٢.٤١	١٤	٥.١٧	٣٠	٢٤.١٤	١٤	٣٤.١٤	١٩	٣٤.١٤	١٩	١١
١	٧٩.٢٤	٣.٩٦	٠.٣٤	٢	٥.٥٢	٣٢	٢٢.٧٦	١٣	٤٠.٣٤	٢٣	٣١.٠٣	١٨	١٢
٢	٧٨.٩٧	٣.٩٥	٢.٠٧	١٢	٧.٥٩	٤٤	١٧.٥٩	١٠	٣٨.٩٧	٢٢	٣٣.٧٩	١٩	١٣
٤	٧٨.٤٨	٣.٩٢	١.٠٣	٦	٥.١٧	٣٠	٢٥.٥٢	١٤	٣٦.٩٠	٢١	٣١.٣٨	١٨	١٤
٢	٧٨.٩٧	٣.٩٥	٢.٠٧	١٢	٧.٥٩	٤٤	١٧.٥٩	١٠.٢	٣٨.٩٧	٢٢٦	٣٣.٧٩	١٩٦	١٥

يتضح من جدول (٣٠) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية الخاصة بمفردات

(استثمار المقررات الدراسية لتعليم ريادة الأعمال)، أن نسبة موافقة الطلاب على مفردات هذا المجال تراوحت ما بين (٤١.٤٥% إلى ٧٩.٢٤%). والملاحظ من هذه النتائج هو رفض الطلاب الواضح لتخصيص مقررات دراسية جديدة تتناول هذا الموضوع حيث حصلت المفردة الخاصة بـ (تصميم مقررات دراسية جديدة تدور حول ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الكلية) على أدنى نسبة موافقة (٤١.٤٥%) ليس بين مفردات هذا المجال فقط بل بين جميع مفردات كافة المحاور، وذلك يعني أنهم قد لا يشعرون بدور ملموس لمثل هذه المقررات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال للطلاب، أو أن الأفضل توجيه التركيز إلى استثمار الأنشطة - وإن كانت هذه الأنشطة مرتبطة بالمقررات الدراسية - لكونها أكثر تأثيرًا في تشكيل وعيهم وثقافتهم بمجال ريادة الأعمال من تأثير المقررات الدراسية، خاصة أن مثل هذه المقررات قد تمثل عبئًا إضافيًا عليهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسة الحالية والتي أشارت إلى أن هناك ضعفًا واضحًا في قيام المقررات الدراسية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

وعلى جانب آخر يرى الطلاب أن من يود دراسة هذا الفرع من العلم (ريادة الأعمال) وتنمية مهاراته فيمكنه الاستمرار في الدراسة بعد مرحلة البكالوريوس أو الليسانس وذلك بالالتحاق ببرامج الدراسات العليا؛ لذا تصدرت المفردات الخاصة بـ (فتح مسارات فرعية في برامج الدراسات العليا عن ريادة الأعمال ومهاراتها، وتصميم برنامج دراسي في الدراسات

العليا يهتم بريادة الأعمال ومهارات المستقبل) مفردات هذا المحور بنسب مئوية (٧٩.٢٤%)،
٧٨.٩٧%) على الترتيب. وقد يعود مطالبهم بفتح برامج دراسية أو مسارات فرعية في
الدراسات العليا بالكلية إلى رؤيتهم بأن من يرغب في الدراسة العلمية المتعمقة بريادة الأعمال
يمكنه الالتحاق بأحد مسارات أو برامج الدراسات العليا، بحيث تكون الدراسة فيها أكثر عمقاً
من المقررات التي يتم تناولها في مرحلة البكالوريوس. كما يؤكد الطلاب على ضرورة
استقطاب خبراء متميزين لتدريس مقررات تعليم ريادة الأعمال في حال لو تم اعتماد تدريس
مثل هذه المقررات حتى يكون لها تأثير ملموس على الطلاب ومهاراتهم.

جدول (٣١)

التكرار والنسبة المئوية للمفردات الخاصة بمجال توجيه الأنشطة الطلابية لتعليم ريادة الأعمال للطلاب

م	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	الترتيب
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار			
١	٣٧.٥	٢١	١٨	١٨	٣٢.٤	١٨	٢١.٧	١٢	٣.٩٧	٧٩.٣٨	١
٢	٣٧.٩	٢٢	١٨	١٨	٣٢.٠	١١	٢٠.٠	١١	٣.٩٦	٧٩.١٧	١
٤	٣٧.٢	٢١	١٦	١٦	٢٨.٢	١٥	٢٦.٢	١٥	٣.٩٢	٧٨.٣٤	١
٣	٣٥.٨	٢٠	٢١	٢١	٣٧.٥	٢١	١٥.١	١٥	٣.٩٤	٧٨.٧٦	١

يتضح من جدول (٣١) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية الخاصة بمفردات (توجيه الأنشطة الطلابية لتعليم ريادة الأعمال للطلاب)، أن نسبة موافقة الطلاب على مفردات هذا المجال تراوحت ما بين (٧٨.٣٤% إلى ٧٩.٣٨%). وتنطلق هذه النتائج من وعي الطلاب بأن الأنشطة الطلابية بمختلف أشكالها وممارساتها قد يكون لها أثر فعال في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب؛ لذا كانت موافقة الطلاب على تطوير الأنشطة الطلابية بما يعزز نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب من ناحية، وتحويل ريادة الأعمال إلى ثقافة وممارسة في كافة الأنشطة والبرامج الجامعية حيث حصلت على نسبة موافقة (٧٩.٣٨%)،
٧٩.١٧%) على الترتيب.

جدول (٣٢)

التكرار والنسبة المئوية للمفردات الخاصة بمجال تحفيز الطلاب لإنتاج الأفكار الإبداعية

م	موافق بشدة		موافق		محابد		موافق		موافق بشدة		الترتيب
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٢٠	٣٥.٨٦	٢٠٨	٦.٩٠	٤٠	١٧.٩٣	١٠٤	٣٧.٥٩	٢١٨	٧٩.٧٩	٣.٩٩	٥
٢١	٤٨.٢٨	٢٨٠	٥.٥٢	٣٢	١٧.٩٣	١٠٤	٢٧.٥٩	١٦٠	٨٣.٤٥	٤.١٧	٢
٢٢	٤٧.٩٣	٢٧٨	٦.٥٥	٣٨	١٦.٩٠	٩٨	٢٧.٥٩	١٦٠	٨٢.٩٧	٤.١٥	٣
٢٣	٤٠.٣٤	٢٣٤	٧.٢٤	٤٢	١٦.٢١	٩٤	٣٤.١٤	١٩٨	٨٠.٦٩	٤.٠٣	٤
٢٤	٥١.٠٣	٢٩٦	٢.٧٦	١٦	١٩.٣١	١١٢	٢٥.١٧	١٤٦	٨٤.٢١	٤.٢١	١

يتضح من جدول (٣٢) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية الخاصة بمفردات (تحفيز الطلاب لإنتاج الأفكار الإبداعية)، أن نسبة موافقة الطلاب على مفردات هذا المجال أغلبها كانت مرتفعة تراوحت ما بين (٧٩.٧٩% إلى ٨٤.٢١%)، مما يدل على أن التحفيز والتشجيع من قبل قيادات الكلية من أبرز العوامل التي تُلقى أثرًا عند الطلاب، فهم في احتياج لأساليب تحفيز متنوعة تعزز ثقتهم بقدراتهم ومهاراتهم بصورة تمكنهم من تقديم أفكارهم وتحويلها إلى أنشطة ريادية ذات قيمة، وتنمي لديهم روح المخاطرة والإقدام التي تتطلبها ريادة الأعمال. فالحوافز تُعد من أهم العوامل المعززة لثقافة ريادة الأعمال، فهي تُسهم في توفير بيئة داعمة تزيد من دافعية الطلاب نحو ريادة الأعمال.

جدول (٣٣)

التكرار والنسبة المئوية للمفردات الخاصة بمجال توفير الاحتياجات المادية لنشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب

م	موافق بشدة		موافق		محابد		موافق		موافق بشدة		الترتيب
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٢	٤٣.٧	٢٥	٥.٥٢	٣٢	١٨.٢	١٠	٢٩.٣	١٧	٨١.٠	٤.٠٥	١
٥	٩	٤	١٨	١٨	٨	٦	١	٠	٣	٤.٠٥	١
٢	٣٨.٦	٢٢	٥.٥٢	٣٢	١٨.٢	١٠	٣٤.١	١٩	٧٩.٧	٣.٩٩	٢
٦	٢	٤	٢٠	٢٠	٨	٦	٤	٨	٩	٣.٩٩	٢
٢	٣٨.٦	٢٢	٧.٥٩	٤٤	١٩.٦	١١	٣٠.٦	١٧	٧٨.٦	٣.٩٣	٣
٧	٢	٤	٧.٥٩	٤٤	٦	٤	٩	٨	٩	٣.٩٣	٣

يتضح من جدول (٣٣) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية الخاصة بمفردات (توفير الاحتياجات المادية لنشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب) أن نسبة موافقة الطلاب على مفردات

هذا المجال تراوحت ما بين (٧٨.٦٩% إلى ٨١.٠٣%)، فشعور الطلاب بأن هناك ضعفاً في توفير الكلية للدعم المادي والمعنوي للطلاب -والذي كشفت عنه الدراسة الحالية حيث جاءت نسبة موافقة الطلاب (٤٤.٢١%) - جعلهم يوافقون على المقترحات التي ترى ضرورة تخصيص موازنة مناسبة لنشر ثقافة ريادة الأعمال ودعم ثقافة العمل الحر، والبحث عن مصادر تمويل غير تقليدية تسمح للكلية بتطوير ودعم مشروعات الطلبة الريادية.

جدول (٣٤)

التكرار والنسبة المئوية للمفردات الخاصة بمجال إقامة شراكات مجتمعية لدعم رواد الأعمال من الطلاب

م	موافق بشدة		موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		الفترة يب
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٢	٢٤	٤٢.٧	١٩	٣٢.٧	١٦.٩	٩٨	١٦.٩	٩٨	٣٢.٧	١٩	٢٤
٨	٨	٦	٠	٦	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
٢	٢٤	٤٢.٧	١٦	٢٨.٩	١٨.٢	١٠	١٨.٢	١٠	٢٨.٩	١٦	٢٤
٩	٨	٦	٨	٧	٨	٦	٨	٦	٧	٨	٨
٣	٢٨	٤٨.٢	١٦	٢٨.٩	١٣.١	٧٦	١٣.١	٧٦	٢٨.٩	١٦	٢٨
٠	٠	٨	٨	٧	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
٣	٢٤	٤١.٧	١٩	٣٣.١	١٦.٥	٩٦	١٦.٥	٩٦	٣٣.١	١٩	٢٤
١	٢	٢	٢	٢	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠

يتضح من جدول (٣٤) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية الخاصة بمفردات (إقامة شراكات مجتمعية لدعم رواد الأعمال من الطلاب) أن نسبة موافقة الطلاب على مفردات هذا المجال كانت مرتفعة حيث تراوحت ما بين (٨٠.٢٨% إلى ٨٢.٥٥%)، وأن هذه النتائج جاءت متوافقة مع نتائج الدراسة الحالية التي أشارت إلى ضعف الأدوار التي تقوم بها كليات التربية في مجال حاضنات الأعمال والتعاون مع المجتمع المحلي خاصة ذوي الخبرات الناجحة في مجال ريادة الأعمال حيث جاءت ممارساتها بنسب مئوية تتراوح بين (٣٩.٧٢% إلى ٥٥.١٧%)؛ لذا جاءت مقترحات الطلاب بضرورة العمل على تنمية هذا الجانب وتفعيله وذلك من خلال إتاحة الفرصة للطلاب لمخالطة نماذج من رواد الأعمال بالمجتمع في المجالات المختلفة، وتفعيل مبدأ الشراكة المجتمعية للإسهام في تنمية ثقافة ريادة الأعمال ودعم مشروعات الطلاب الريادية، والإفادة من تجارب الجامعات المتميزة في تنمية ريادة الأعمال لطلابها وعمل شراكات معها في مجال تعليم ريادة الأعمال.

وأخيراً يمكن إيجاز النتائج المتعلقة محور سبل تعزيز دور كليات التربية في نشر

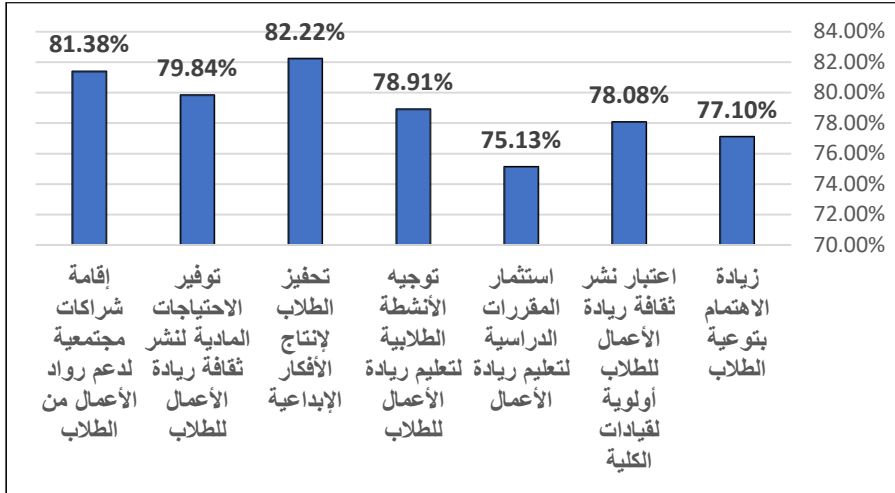
ثقافة ريادة الأعمال للطلاب من وجهة نظر الطلاب في الجدول التالي:

جدول (٣٥)

المتوسط الحسابي المرجح بالاوزان ونسبة الموافقة لاستجابات عينة الطلاب في محور سبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب

المحور	المجال	المتوسط الحسابي المرجح بالاوزان	نسبة الموافقة %
سبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب	زيادة الاهتمام بتوعية الطلاب	٣.٨٦	٧٧.١٠%
	اعتبار نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب أولوية لقيادات الكلية	٣.٩٠	٧٨.٠٨%
	استثمار المقررات الدراسية لتعليم ريادة الأعمال	٣.٧٦	٧٥.١٣%
	توجيه الأنشطة الطلابية لتعليم ريادة الأعمال للطلاب	٣.٩٥	٧٨.٩١%
	تحفيز الطلاب لإنتاج الأفكار الإبداعية	٤.١١	٨٢.٢٢%
	توفير الاحتياجات المادية لنشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب	٣.٩٩	٧٩.٨٤%
	إقامة شراكات مجتمعية لدعم رواد الأعمال من الطلاب	٤.٠٧	٨١.٣٨%
	المجموع الكلي للمحور	٣.٩٥	٧٨.٩٥%

يتضح من جدول (٣٥) أن المقترحات المتعلقة بمجالي (تحفيز الطلاب لإنتاج الأفكار الإبداعية، وإقامة شراكات مجتمعية لدعم رواد الأعمال من الطلاب) قد تصدرت المقترحات المتعلقة بسبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب حيث جاءت بنسبة مئوية (٨٢.٢٢%، ٨١.٣٨%) على الترتيب، أما المقترحات المتعلقة بـ (استثمار المقررات الدراسية لتعليم ريادة الأعمال) فجاءت في مؤخرة هذه المقترحات بنسب مئوية (٧٥.١٣%). والشكل التالي يوضح المقارنة بين نسب موافقة الطلاب على سبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب.



شكل (٣)

سبل تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب من وجهة نظر الطلاب

ملخص نتائج الدراسة الميدانية

- كشفت نتائج الدراسة الميدانية عن واقع قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب من وجهة طلاب كليات التربية في جامعات الإسكندرية وطنطا والمنصورة، فقد كان هناك ضعف واضح في قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها في مجالاتها الثلاثة، فكانت نسبة الموافقة الإجمالية النسبة المئوية الإجمالية (٥٣.٨٢%)، حيث جاء مجال حاضنات الأعمال في مؤخرة المجالات بنسبة موافقة بلغت (٤٨.١٨%)، بينما تصدر مجال التعليم للريادة بنسبة موافقة بلغت (٥٦.٩٧%) أما مجال البيئة الداعمة فكانت نسبة الموافقة عليه (٥٦.٣١%).
- جاءت نسب موافقة الطلاب على قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها في مجال التعليم للريادة متروحة بين (٥٠.٤١% إلى ٦٢.٢١%)، وأن أكثر الأدوار ممارسة في هذا المجال هي (توجيه أعضاء هيئة التدريس طلابهم لإجراء بحوث تتعلق باحتياجات المجتمع) بنسبة مئوية متوسطة (٦٢.٢١%). أما أقل الأدوار ممارسة في هذا المجال من وجهة نظر الطلاب فهي: (تقدم الكلية مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر للطلاب، وتشجع الدراسة بالكلية على إجراء بحوث ومشروعات طلابية تدعم العمل الحر، وتعمل المقررات الدراسية بالكلية على تنمية

مهارات ريادة الأعمال وروح المبادرة وثقافة العمل الحر للطلاب) بنسب مئوية ضعيفة (٥٠.٤١%، ٥٤.٦٩%، ٥٥.٧٩%) على الترتيب.

• كانت نسب موافقة الطلاب على قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها في مجال البيئة الداعمة متراوحة بين (٤٤.٢١% إلى ٦٢.٥٥%). وأن أكثر الأدوار ممارسة في هذا المجال كانت (تشجيع رؤية ورسالة الكلية على تطوير ثقافة العمل الحر وتنمية ريادة الأعمال، وتحرص قيادات الكلية على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب من خلال المناشط المختلفة، وتضع قيادات الكلية تنمية روح المبادرة لدى الطلاب ضمن أولوياتها) بنسب مئوية متوسطة (٦٢.٥٥%، ٦١.١٧%، ٦١.٤٥%) على الترتيب.

• جاءت نسب موافقة الطلاب على قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها في مجال حاضنات الأعمال متراوحة بين (٣٩.٧٢% إلى ٦١.٣٨%). وأن أكثر الأدوار ممارسة في هذا المجال هي: (تستعين الكلية بأهل الاختصاص في إجراء الاختبارات والمقاييس المختلفة لاكتشاف السمات الريادية للطلاب) بنسبة متوسطة (٦١.٣٨%)، أما باقي الأدوار في هذا المجال فجاءت ممارستها بنسب مئوية ضعيف تتراوح بين (٣٩.٧٢% إلى ٥٥.١٧%).

• لم تجد الدراسة اختلافات بين استجابات الطلاب تجاه واقع قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب باختلاف جنس الطلاب ذكورا وإناثا، حيث لم تكن هناك فروقٌ معنوية عند مستوى (٠.٠٥) بين استجابات الطلاب الذكور والإناث في المجالات الثلاثة.

• كشفت الدراسة عن وجود فروق معنوية عند مستوى (٠.٠٥) بين تخصصات الطلاب العلمية والأدبية في مجالات الاستبيان الثلاثة، لصالح التخصصات الأدبية.

• رصدت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) في مجالي (البيئة الداعمة، وحاضنات الأعمال) بين جامعات الإسكندرية وطنطا والمنصورة، وجاءت اتجاهات هذه الفروق في صالح جامعة المنصورة، بينما لم تجد الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) في مجال (التعليم للريادة) بين الجامعات الثلاث.

- كشفت الدراسة عن مجموعة من التحديات تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها وهي: تحديات خاصة بالطلاب، وتحديات خاصة بأعضاء هيئة التدريس، وتحديات خاصة بإدارة الكلية، وتحديات مجتمعية، وأخيراً تحديات تنظيمية.
- تصدرت التحديات التنظيمية قائمة التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها بنسبة مئوية (٨٨.٠٤%)، وتليها التحديات الخاصة بإدارة الكلية بنسبة مئوية (٨٢.٩٠%)، ثم التحديات المجتمعية بنسبة مئوية (٨١.٧٤%)، ثم التحديات الخاصة بكل من الطلاب بنسبة مئوية (٧٩.١٣%)، أما التحديات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس فجاءت في مؤخرة التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية بنسبة مئوية (٧٥.٣٦%).
- توصلت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات التي تسهم في تعزيز دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب، والتي صنفتها إلى سبعة مجالات هي: زيادة الاهتمام بتوعية الطلاب، واعتبار نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب أولوية لقيادات الكلية، واستثمار المقررات الدراسية لتعليم ريادة الأعمال، وتوجيه الأنشطة الطلابية لتعليم ريادة الأعمال للطلاب، وتحفيز الطلاب لإنتاج الأفكار الإبداعية، وتوفير الاحتياجات المادية لنشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب، وأخيراً إقامة شراكات مجتمعية لدعم رواد الأعمال من الطلاب.
- وحازت المقترحات المتعلقة بمجالي (تحفيز الطلاب لإنتاج الأفكار الإبداعية، وإقامة شراكات مجتمعية لدعم رواد الأعمال من الطلاب) على موافقة طلاب كليات التربية بنسبة مئوية (٨٢.٢٢%، ٨١.٣٨%) على الترتيب، وتلتها المقترحات المتعلقة ب (توفير الاحتياجات المادية لنشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب) بنسبة مئوية (٧٩.٨٤%)، ثم تلتها المقترحات المتعلقة ب (توجيه الأنشطة الطلابية لتعليم ريادة الأعمال للطلاب) بنسبة مئوية (٧٨.٩١%)، ثم المقترحات المتعلقة ب (اعتبار نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب أولوية لقيادات الكلية)، ثم المقترحات المتعلقة ب (زيادة الاهتمام بتوعية الطلاب) بنسبة مئوية (٧٧.١٠%)، أما المقترحات المتعلقة ب (استثمار المقررات الدراسية لتعليم ريادة الأعمال) فجاءت في مؤخرة هذه المقترحات بنسب مئوية (٧٥.١٣%).

- كشفت الدراسة عن رفض الطلاب لتخصيص مقررات دراسية جديدة تتناول ريادة الأعمال حيث حصلت المفردة (تصميم مقررات دراسية جديدة تدور حول ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الكلية) على أدنى نسبة موافقة (٤١.٤٥%) بين جميع المقترحات. أما المفردة (تعزيز ثقة الطلاب بقدراتهم ومهاراتهم) فكانت أكثر المقترحات التي اتفق عليها الطلاب، حيث حصلت على أعلى نسبة موافقة (٨٤.٢١%).

التوصيات والمقترحات

لقد بينت الدراسة في إطارها النظري مبررات اهتمام الجامعات بصفة عامة وكليات التربية بصفة خاصة بريادة الأعمال والعمل على نشر ثقافتها لدى طلابها، وذلك لما للمرحلة العمرية لطلاب الجامعة من أهمية؛ لأنها أخصب المراحل العمرية، ولما لطبيعة طلاب كليات التربية من أهمية خاصة في ظل انتشار ظاهرة البطالة بنسب متفاوتة بين خريجي كليات التربية، الأمر الذي يُلقي على عاتق الجامعات بصفة عامة وكليات التربية بصفة خاصة المشاركة في مواجهة هذا الظاهرة، ويُعد الاهتمام بريادة الأعمال ونشر ثقافتها بين طلابها أحد السبل لمواجهتها، ومن ثم يُعد ذلك مبرراً مهماً لاهتمام الجامعات وكليات التربية بنشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها. ووضحت الدراسة أهم الأدوار التي يمكن أن تقوم بها كليات التربية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، وأبرز التحديات التي يمكن أن تواجه الجامعات وكليات التربية في هذا الشأن.

ولما كشفت الدراسة الميدانية عن ضعف في قيام كليات التربية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب وذلك من وجهة طلاب كليات التربية، وعن أبرز التحديات التي تواجه قياداتها في القيام بهذا الدور، فإن الأمر يستدعي تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها العمل على تعزيز الأدوار الإيجابية من ناحية، ومواجهة الجوانب السلبية من جهة أخرى، والمساهمة في مواجهة التحديات التي أفرزتها الدراسة من جهة ثالثة؛ معتمدة على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تتعلق بسبل تعزيز دور كليات التربية للقيام بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال التي أباها طلاب عينة الدراسة. وتقدم الدراسة هذه التوصيات في مجموعة من المحاور التالية:

أولاً: المحور التنظيمي والإداري.

- أن تعمل قيادات كليات التربية على تضمين البعد الريادي في رسالة الكلية وأقسامها العلمية.
- التأكيد على إضافة هدف يتعلق بتنمية طلاب وطالبات كليات التربية وإكسابهم مهارات ريادة الأعمال في الأهداف الإستراتيجية لكليات التربية.
- العمل على تعديل اللوائح وأنظمة العمل بكليات التربية بصورة تكفل دعمها للمشروعات الريادية للطلاب، وتتيح عقد الشراكات بين كليات التربية ومؤسسات المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، واتخاذ كافة الإجراءات لاعتمادها؛ مما يضمن بث روح ريادة الأعمال في كليات التربية.
- السعي لتكوين هيكل تنظيمي خاص بريادة الأعمال بالكلية، مع ربطه بهيكل ريادة الأعمال بالجامعة إن وجد، على أن يكون للطلاب ممثلون في هذا الهيكل، وإنشاء مجلس طلابي لرواد الأعمال من الطلاب والطالبات لدعم تعميم التجارب وتبادل الخبرات.
- العمل على تخصيص موازنة مناسبة لنشر ودعم ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر، مع البحث عن مصادر تمويل غير تقليدية تعطي للكلية الحرية والمرونة في تطوير ودعم مشروعات الطلبة الريادية.

ثانياً: محور التحفيز.

- إطلاق جائزة سنوية بين الطلاب للمبادرات الريادية المتميزة.
- دعم المشروعات الريادية للطلاب مادياً ومعنوياً، لتعزيز ثقة الطلاب بقدراتهم ومهاراتهم.
- إقامة مسابقات إبداعية للمبادرات الريادية للطلاب.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للمشاركة في المؤتمرات والفعاليات البحثية المختصة بريادة الأعمال سواء أكانت محلية أم إقليمية أم دولية.
- إطلاق جائزة أفضل رسالة علمية (ماجستير/ دكتوراه) في مجال ريادة الأعمال.
- تشجيع الطلاب بأساليب متنوعة لتقديم أفكارهم وتحويلها إلى أنشطة ريادية ذات قيمة.

- العمل على تعزيز روح المخاطرة والإقدام عند الطلاب التي تتطلبها ريادة الأعمال.

ثالثاً: محور الشراكات المجتمعية.

- تنظيم شراكات للكليات والأقسام الأكاديمية مع بعض الشركات والمؤسسات المتميزة في مجال ريادة الأعمال.

- إقامة الكلية - بالتعاون مع الجامعة - لندوات ومؤتمرات وورش عمل في مجال ريادة الأعمال.

- تعزيز التواصل بين كليات التربية والقطاع الخاص لتوفير فرص تمويلية للمشروعات الريادية للطلاب والطالبات.

- الحرص على استضافة رواد الأعمال من خارج الجامعة وإقامة لقاءات بصورة دورية بينهم وبين الطلاب لتوريث الخبرات وتدعيم ثقافة ريادة الأعمال.

- دعوة رجال الأعمال من داخل وخارج الجامعة لحضور الفعاليات التي تقيمها كليات التربية للاستفادة من خيراتهم في المشاركة في تقييم مبادرات الطلاب الريادية للطلاب.

رابعاً: محور الأنشطة الطلابية.

- العمل على تجديد الأنشطة الطلابية بما يجعلها جاذبة لمشاركة أكبر عدد من الطلاب، مع العمل على تنويعها كي تضمن تغطية كافة التوجهات الريادية، ومهارات المستقبل، ومهارات التوظيف، وثقافة العمل الحر، وغيرها من الجوانب التي تُعد الطلاب لسوق العمل.

- إقامة دورات تدريبية في المجالات التي تدعم التوجهات الحديثة مثل ريادة الأعمال، ومهارات المستقبل.

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

- العمل على تحويل ريادة الأعمال إلى ثقافة وممارسة في كافة الأنشطة والبرامج الطلابية.

- عمل معارض ومنتديات يعرض فيها الطلاب أفكارهم الإبداعية والريادية.

خامساً: محور عضوية هيئة التدريس.

- الاهتمام بعضو هيئة التدريس بصورة تضمن عدم مقاومته لفكر ريادة الأعمال، بل يكون داعماً له.
- تركيز الاهتمام بالأنشطة الصفية وتوجيهها لتدعيم ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب
- التقدير المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس لما ينتجه طلابه من مبادرات ريادية
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بما يلزمهم من مهارات لدمج مهارات ريادة الأعمال في أنشطتهم التدريسية.
- توجيه الباحثين وطلاب الدراسات العليا للبحث في المجالات المتعلقة بمهارات ريادة الأعمال، وكيفية نشر ثقافة ريادة الأعمال لطلابها
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس لاستخدام أساليب تدريسية تنمي ثقة الطلاب بأنفسهم وبقدراتهم.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتناول موضوعات تخدم ريادة الأعمال أثناء المحاضرات.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بقواعد بيانات عن رواد الأعمال ومنتجاتهم البحثية ومبادراتهم الريادية للاستفادة منها سواء في التدريس، أو إنتاج بحوث أو توجيه الطلاب.

سادساً: محور التدريس والمقررات الدراسية.

- تضمين مهارات ريادة الأعمال في المقررات الدراسية، والتوجيه بأن تركز التكاليفات الدراسية على الأنشطة التي تعزز ثقافة ريادة الأعمال وذلك في المقررات التي تسمح طبيعتها بذلك.
- التوجيه لربط المقررات الدراسية بشقيها النظري والعملي بواقع الحياة العملية للطلاب.
- فتح مسارات فرعية في برامج الدراسات العليا عن ريادة الأعمال ومهاراتها.
- تصميم برنامج دراسي في الدراسات العليا يهتم بريادة الأعمال ومهارات المستقبل.

- العمل على إدراج مجال ريادة الأعمال في الخريطة البحثية للكلية أو الأقسام الأكاديمية.

سابعاً: محور وسائل التواصل الاجتماعي.

- التغطية الإعلامية الجامعية (الموقع الإلكتروني للكلية والجامعة- حسابات الجامعة والكلية على مواقع التواصل الاجتماعي) لفعاليات ريادة الأعمال لدى الطلاب.

- الإعداد الجيد لتسويق فعاليات ريادة الأعمال داخل كليات التربية وخارجها.

- استثمار وسائل التواصل الاجتماعي (واتس اب، فيس بوك، سناب شات، وغيرها من وسائل التواصل الاجتماعي) في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

- الاهتمام بتنظيم حملات توعية معتمدة على وسائل وأساليب متعددة لدعم ونشر ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الكلية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية.

أبو بكر، مصطفى (٢٠١٤)، "منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها"، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة الملك سعود، الرياض.

بدران، إبراهيم؛ الشيخ، مصطفى (٢٠١٣)، الريادية: الإبداع في إنشاء المشاريع، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.

بغدادى، منار محمد إسماعيل (٢٠١٩)، "تصور مقترح لتحسين الجاهزية التكنولوجية في المدارس الثانوية المصدر"، المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، ٩: ٦٥٩-٧٣٣.

البنك الدولي (٢٠١٤)، التقرير السنوي.

البنك الدولي (٢٠١٨)، التقرير السنوي.

الجرساني، وائل محمد سعد (٢٠١٣)، "التعليم الجامعي في مصر وبطالة المتعلمين: دراسة تتبعية لخريجي كلية التربية بجامعة المنصورة نموذجًا"، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية جامعة القاهرة.

الجندى، أحلام محمود حسين (٢٠١٧)، "تطوير إدارة المدارس الثانوية العامة في ضوء مدخل الإدارة الذاتية في مصر"، مجلة كلية التربية جامعة طنطا، ٦٥(١): ٤٤٧-١٩١.

جونز، ديفيد (٢٠١٦)، ترجمة هبة عجيبة، الريادة وأسرار الانطلاق في دنيا الأعمال، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

حسنين، إيمان (٢٠١٦)، "مدى توفر السمات الريادية لدى طلاب وطالبات جامعة الملك سعود"، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، جامعة الملك سعود، الرياض.

الحسيني، عزة أحمد (٢٠١٥)، "تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وإمكانية الإفادة منها في مصر"، دراسات تربوية وإجتماعية، ٢١(٣): ١٢٥٣-١٣٠١.

حطاب، هلا (٢٠١٣)، تقرير ريادة الأعمال عام ٢٠١٢، المرصد العالمي لريادة الأعمال، متاح على:

<http://www.gemconsortium.org>

حمادي، عبد الرحمن (٢٠٠٧)، "الجامعات العربية بين بطالة الخريجين وهجرتهم والإنتاجية المنشودة"، مجلة التربية جامعة قطر، ٣٦(١٦٢): ٢٢٠-٢٣٧.

الحمالي، راشد محمد؛ والعربي، هشام يوسف (٢٠١٦)، "واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية"، دراسات تربوية وعلم النفس، ٧٦(١): ٣٨٧-٤٤٢.

خالد، عيادة عبد الله؛ المليجي، رضا إبراهيم؛ عبد الله، مجدي عبد الرحمن (٢٠١٧)، "استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي"، مجلة المعرفة التربوية، ٥(١٠): ٦٦-١٠٤.

الخطيب، محمد شحات (٢٠٠٣)، التعليم العالي: قضايا ورؤى، الرياض، دار الخريجي للنشر والتوزيع.

- الدبوسي، سامي الأخضر (٢٠١٧)، "رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث بفلسطين، ١(٨): ٢٠-٤١.
- ربيع، أحمد محمد (٢٠٠٩) "التحديات التي تواجه الجامعات الأردنية في القرن الحادي والعشرين وطرق مواجهتها"، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- الربيعي، حاكم محسن محمد؛ النوري، عبد السلام علي حسين؛ حسين، صباح عبد الوهاب معين (٢٠١٧)، "إدارة التغيير في الجامعات: التحديات والمقومات"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الاقتصاد والإدارة جامعة الكوفة، ١٤(٣): ١٤٧-١٦٣.
- رمضان، ريم (٢٠١٢)، "تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٢٨(٢): ٣٥٨-٤٠٢.
- الرويتي، يوسف حمدي (٢٠١٦)، "كفايات ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة طيبة بالمدينة المنورة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طيبة.
- الزعيبي، علي فلاح (٢٠١٦)، ريادة الأعمال: صناعة لقرن الحادي والعشرين، العين: دار الكتاب الجامعي.
- زيان، عبد الرازق محمد (٢٠٠٦)، "نموذج لمقترح لقيادة أنشطة التغيير التنظيمي بالجامعات المصرية في ضوء أهداف الإدارة الجامعية المعاصرة"، مجلة مستقبل التربية العربية، ١٢: ٥-٩٦.
- زيدان، عصام محمد (٢٠٠١)، "العلاقة بين البطالة والولاء للوطن والتطرف لدى خريج الجامعة" مجلة كلية التربية بالمنصورة، (٤٦): ٣٦٠-٤٠٦.
- زيدان، عمرو (٢٠٠٣)، "برامج تعليم ريادة الأعمال: البعد الغائب في مقررات إدارة الأعمال في كليات التجارة والإدارة العربية"، الملتقى العربي لتطوير أداء كليات الإدارة والتجارة في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سوريا: ٢٢٩-٢٥٠.
- زيدان، عمرو (٢٠٠٧)، ريادة الأعمال: القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- السيد، لمياء محمد، وإبراهيم، إيمان عبد الفتاح (٢٠١٤)، "سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر"، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (٢): ٢٧٥-٣٤٩.
- الشريف، مختار (٢٠٠٦)، "برنامج تحليل سوق العمل وثقافة العمل الحر"، مجلة البحوث الإدارية، ٢٤(٤): ٢٨٦-٢٩٢.
- الشميمري، أحمد؛ المبيريك، وفاء (٢٠١٥)، ريادة الأعمال، الرياض، مكتبة العبيكان.

الصفدي، ليلى أحمد، وأبو نفيسة، رنا عبد الله (٢٠١٠)، "واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية"، ملتقى ريادة الأعمال العربية: ٢٩-٦٣.

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

العتيبي، منصور؛ موسى، محمد (٢٠١٥)، "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها"، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، (١٦٢): ٦١٥-٦٧٠.

عشبية، فتحي درويش (٢٠٠٢)، "الإدارة الجامعية في مصر بين التفاعل مع التحديات المعاصرة ومشكلات الواقع"، المؤتمر العلمي الرابع: التربية ومستقبل التنمية البشرية في الوطن العربي على ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين، كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة، ٧٠-١١٠.

عطا الله، عبير محمد (٢٠١٦)، "واقع اساليب اتخاذ القرار في إدارة الأزمات المدرسية لدى مديري المدارس وسبل تطويرها: دراسة ميدانية بمحافظة الإسكندرية"، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الإسكندرية.

العتار، سهير عادل محمد صبحي (٢٠٠٤)، "بطالة خريجي الجامعات في مصر في الوضع الراهن وآليات المواجهة: دراسة ميدانية على عينة من طلبة الدراسات العليا"، المؤتمر السنوي التاسع: إدارة أزمة البطالة وتشغيل الخريجين، كلية التجارة جامعة عين شمس، ١: ٢٨٢-٣٥١.

عمارة، وائل ممدوح (٢٠١٩)، "المناخ التنظيمي وضغوط العمل لدى المعلمين بمحافظة مطروح: دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الإسكندرية.

الغنيم، لولوة إبراهيم عبد الرحمن (١٤٣٨هـ)، "مراكز ريادة الأعمال في الجامعات السعودية في ضوء خبرات جامعات الولايات المتحدة الأمريكية وجامعات جمهورية ألمانيا الاتحادية: دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الفواز، عمران محمد (٢٠١٤)، "دور حاضرات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.

كافي، مصطفى (٢٠١٦)، "ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع. محمد، سماح زكريا (٢٠١٣)، "حاضرات الإبداع العلمي بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة: رؤية مقترحة"، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (٤١): ٨٥٠-٩٠٢.

محمد، عوض الله سليمان؛ محمود، أشرف محمود (٢٠١٤)، "قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها"، مجلة البحث العلمي في التربية، (١٥): ٥٤٩-٥٩٩.

المخلافي، عبد الملك (٢٠١٤)، "واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية"، المؤتمر الأول لكليات إدارة الأعمال بجامعات دول مجلس التعاون الخليجي العربي، جامعة الملك سعود بالرياض: ٣٤-٤٩.

مرزوق، عبد العزيز (٢٠١٢)، دراسات إدارية معاصرة، جدة، دار خوارزم العلمية.
مسيل، محمود عطا محمد (٢٠١٧)، "التميز التنظيمي: فلسفة إدارية عصرية لمواجهة تحديات الجامعات المصرية في القرن الحادي والعشرين"، المؤتمر العلمي السنوي الرابع والعشرين: قيادة التعليم وإدارته في الوطن العربي: الواقع والرؤى المستقبلية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية: ٢٠٩-٢٤٤.

مهناوي، أحمد عفيفي (٢٠١٤)، "دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (٥٢): ٣١٣-٣٦١.

نافع، سعيد عبده (٢٠١٨)، "تحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي"، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، (١٢): ٥-٥١.
النجار، فايز، والعلي، عبد الستار (٢٠١٠)، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، عمان، دار الحامد.
اليمني، عبير هاشم (٢٠١٦)، "دور الإدارة المدرسية في تعليم إدارة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Al-Harthy, H. (٢٠١٤), "The Entrepreneurial University and The Entrepreneurial Environment: Organizational Analysis and Policy Considerations", Doctoral Dissertation, University of Manchester.
- Asante, E., Affum-Osei, E. (٢٠١٩), "Entrepreneurship as A Career Choice: The Impact of Locus of Control on Aspiring Entrepreneurs' opportunity recognition", **Journal of Business Research**, ٩٨: ٢٢٧-٢٣٥.
- Boso, N., Adeleye, I., Donbesuur, F., Gyensare, M. (٢٠١٩), "Do Entrepreneurs Always Benefit from Business Failure Experience?", **Journal of Business Research**, ٩٨: ٣٧٠-٣٧٩.
- Chen, J., Croson, D., Elfenbein, D., Posen, H. (٢٠١٩), "The impact of Learning and Overconfidence on Entrepreneurial Entry and Exit", **Organization Science**, ٢٩(٦): ٩٨٩-١٠٠٩.
- Choi, S., Kim, N., Kim, W. (٢٠١٩), "Are Social Entrepreneurs more Risk-Averse?", **Applied Economics Letters**, ٢٦(١١): ٩٣٣-٩٣٧.

- Durufilé, G., Hellmann, T. F., & Wilson, K. E. (٢٠١٨), "Catalysing entrepreneurship in and around universities", **Oxford Review of Economic Policy**, ٣٤(٤), ٦١٥-٦٣٦.
- European Commission (٢٠١٣), b, **Entrepreneurship ٢٠٢٠ Action Plan: Reigniting the Entrepreneurial Person.**
- European Commission, (٢٠١٣), a, **Entrepreneurship Education Key to Sustainable Economic Upswing.**
- Farsi, J., Imaipour, N., Salamzadeh, (٢٠١٢), "Entrepreneurial University Conceptualization", **Global Business and Management Research: An International Journal**. ٤(٢): ١٩٣-٢٠٤.
- Gerba, D. (٢٠١٢), "The Context of Entrepreneurship Education in Ethiopian Universities", **Management Research Review**, ٣٥(٣/٤): ٢٢٥-٢٤٤.
- Hill, S. (٢٠١١), "The Impact of Entrepreneurship Education: An Exploratory Study of MBA Graduated in Ireland", Thesis for Degree of Master of Business Studies, University of Limerick.
- Hisrich, R. & Peters, M. (٢٠٠٢), **Entrepreneurship**, ٥th Edition, Boston, The McGraw-Hill Companies.
- Jimenez, A., Camarab, C., Santosb, M., Bernaib, J. & Eguizabalb, J. (٢٠١٥), "The Impact of Educational Levels on Formal and Informal Entrepreneurship", **BRQ Business Research Quarterly**, (١٨): ٢٠٤-٢١٢.
- Laguador, M. (٢٠١٣), "A Correlation Study of Personal Entrepreneurial Competency and the Academic Performance in Operations Management of Business Administration Students", **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, ٣(٥): ٦١-٧٠.
- Lindner, J. (٢٠١٨), "Entrepreneurship Education for a Sustainable Future", **Discourse and Communication for Sustainable Education**, ٩(١), ١١٥-١٢٧.
- Liussa, F., Tavares, J. & Branco, R. (٢٠٠٩), "Entrepreneurship: Concept and Measurement", Available at: http://www.ead.fea.usp.br/semead/١٣semead/resultado/trabalho_spdf/٤٢٥.pdf
- Ministry of Education and Research (٢٠٠٤), **See the Opportunities and Make them Work: Strategy for Entrepreneurship in Education and Training.**
- Mohan, P., Watson, P., Strobl, E. (٢٠١٨), "Nascent Entrepreneurs in Caribbean Small Island Developing States: Opportunity Versus Necessity", **Journal of Developmental Entrepreneurship**, ٢٣(٤): ١٨٥٠٠٢٢
- Mokaya, S., Namusonge, M. & Sikalieh, D. (٢٠١٢), "The Concept of Entrepreneurship: in Pursuit of a University Acceptable Definition", **International Journal of Arts and Commerce**, ١(٦): ١٢٨-١٣٥.

- Nabi, G., Holden, R., Walmsley, A. (٢٠١٠), "From Student to Entrepreneur: Towards a Model of Graduate Entrepreneurial Career-Making", **Journal of Education and Work**, ٢٣(٥): ٣٨٩-٤١٥.
- Naderi, N., Rajaepour, S., Isfahani, A. (٢٠١٣), "Role of Organizational Structure in University Entrepreneurship: A Case Study of Iranian Higher Education", **Journal of Education and Practice**, ٤(١٣): ١٩-١٩٧.
- Oliver, J., Velji, N. (٢٠١٩), "Are Entrepreneurs Becoming More Risk Averse?", *Strategic Direction*, **Strategic Direction**, ٣٥(١): ١-٢.
- Schulte, P. (٢٠٠٤), "The Entrepreneurial University: A Strategy for Institutional Development", **Higher Education in Europe**, ٢٩(٢): ١٨٧-١٩١.
- Sethi, J., (٢٠٠٥), "Entrepreneur and Entrepreneurship", Available at: <http://ar.scribd.com/doc/٢٢٠٠٢٣٧٥٨/Ep-٠١#scribd>
- Shane, S. (٢٠٠٦), **Economic Development through Entrepreneurship: Government University and Business Linkage**, Cheltenham, Edward Elgar.

ثالثاً: مواقع الإنترنت

<http://www.capmas.gov.eg/>