

واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة وسبل تفعيله من وجهة نظر الهيئة التدريسية

* أ.م. د. / زينب علي محمد علي.

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلى تعرف واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة وسبل تفعيله من وجهة نظر الهيئة التدريسية، واستخدم البحث المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لتحقيق أهدافها من خلاله تم الوقوف على واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة واقترح سبل تفعيله، واعتمد على استبانة مكونة من خمسة محاور تناولت واقع ثقافة ريادة الأعمال من خلال: المقررات الدراسية، والأنشطة الطلابية، والبحث العلمي، وأعضاء هيئة التدريس، وتناول المحور الخامس السبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة

* أستاذ أصول تربية الطفل المساعد بقسم دراسات الطفولة - كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة .

الأعمال، وطبق البحث على عينة بلغت (٧٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس موزعين وفق متغيرات النوع والدرجة العلمية والجامعة، وتوصل البحث إلى أن واقع ثقافة ريادة الأعمال من خلال المقررات الدراسية والأنشطة الطلابية جاءت بدرجة منخفضة، بينما جاء واقع ثقافة ريادة الأعمال من خلال البحث العلمي وأعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، وجاءت الموافقة على السبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال بدرجة مرتفعة، ولم تكن هناك فروق في استجابات عينة البحث تعزى لمتغير النوع، بينما وجدت فروق تعزى لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة الأستاذ.

The reality of entrepreneurship culture in colleges of education for early childhood and ways to activate it from the viewpoint of the faculty

Abstract:

The aim of the current research is to know the reality of entrepreneurship culture in colleges of education for early childhood and ways to activate it from the viewpoint of the faculty, and

the research used the descriptive approach, and it relied on a questionnaire consisting of five axes that dealt with the reality of entrepreneurship culture through: school curricula, student activities, and scientific research, And members of the faculty, and the fifth axis addressed the proposed ways to activate the reality of entrepreneurship culture, and The research was applied to a sample of (70) members of faculty members distributed according to the variables of gender, degree, and university. The research found that the reality of entrepreneurship culture through academic courses and student activities came with a low degree, while the reality of entrepreneurship culture came through scientific research and body members Teaching is an intermediate degree, and the approval of the proposed ways to activate the reality of entrepreneurship culture came with a high degree, and there were no differences in the responses of the research sample due to the gender variable, while differences were found attributed to the variable of the academic degree in favor of the professor category.

الكلمات المفتاحية :Keywords

- ١- ريادة الأعمال. Entrepreneurship
٢- التربية للطفولة المبكرة. Early childhood education
٣- هيئة التدريس. Teaching staff

مقدمة:

تواجه مؤسسات القرن الحادي والعشرين بما فيها الجامعات بيئة مضطربة أصبح الثابت الوحيد فيها هو عدم الثبات، وأصبح النجاح فيها يتطلب الإبداع المستدام والتغيير الفعال والتطور الشامل؛ حتى تتمكن المؤسسة من تحقيق التفوق والتميز، من حيث سرعة الاستجابة للتغيير، وإدراك معنى الجودة والتميز، والالتزام والاستفادة من الموارد البشرية في إضافة القيمة، والعمل على إعادة تصميم جذري للأعمال الإدارية فيها لتحقيق تحسينات ملموسة. ومع تصاعد وتيرة توجه التعليم العالي نحو التدويل والعالمية، أصبحت السمعة الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي بأبعادها المختلفة تمثل جانباً مهماً من الميزة التنافسية لها.

وتعد ظاهرة ريادة الأعمال أحد أهم مؤشرات الوعي المجتمعي والرشد في سياسات وخطط وبرامج التنمية في المجتمع، حيث تنظر المجتمعات المتقدمة إلى رواد الأعمال على أنهم نماذج قيادية يجب أن يحتذي بها؛ لما يقومون به من أعمال وما يحققونه من إنجازات وما يوفره من فرص استثمارية ووظيفية أمام أجيال متتالية من فئات المجتمع، ومع ضعف الطاقة الاستيعابية الوظيفية للمؤسسات العامة والمنظمات الحكومية، واتساع نطاق توجه الأفراد إلى الاستقلالية والمخاطرة ومع التطور التكنولوجي وتيسير الحصول على البيانات والمعلومات وتزايد نطاق التجارة الإلكترونية وتيسير الحصول على البيانات والمعلومات وتزايد نطاق التجارة الإلكترونية وعدم الحاجة إلى تجهيزات رأسمالية كبيرة، ومع التوجه الكبير إلى الاقتصاد الخدمي الذي لا يتطلب تقنيات عالية أو مكلفة مع هذه التوجهات تنامي التوجه والاهتمام بريادة الأعمال، وتزايد الإقبال على تأسيس مشروعات ريادية صغيرة كأحد مؤشرات النمو في ريادة الأعمال.

فشهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بما يعرف بريادة الأعمال Entrepreneurship التي تهتم بإشراك العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي من خلال إقامة

المشروعات ومنظمات الأعمال الخاصة، وتبني الأفكار الإبداعية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس، كما تزايد الاهتمام بالتحول نحو الجامعة الريادية التي تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلبة قادرين على إيجاد فرص العمل في السوق العام والخاص، وذلك من خلال تعزيز التفكير الريادي، التعليم الريادي، وتحديد وتحفيز الدافعية الريادية والحد من المخاطرة بالاعتماد على العديد من التقنيات الحديثة، وتنمية المهارات الريادية لدى أصحاب الأفكار والمبادرات التطويرية والمجتمعية (Henry & etal, 2005, p103).

وريادة الأعمال محور أساسي ورئيسي لتحسين سبل العيش وتمكين الشباب اقتصادياً وهذا ما أكدته دراسات (Raposo & Paco, 2011)، و (المري، ٢٠١٣)، و (مهناوي، ٢٠١٤)، و -Isa Deveci & Jaana Seikkula (Leino, 2018) حيث أوضحت نتائجهم أهمية دمج ريادة الأعمال في العملية التعليمية حيث إنها تؤدي إلى الحد من البطالة، وذلك من خلال إيجاد فرص عمل جديدة وصقل مهارات ريادة الأعمال لدى الأفراد مما يسهم في توجيههم للعمل المناسب لقدراتهم وإمكاناتهم ومهاراتهم وتطلعاتهم المستقبلية.

وهذا ما أكدته المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم على أن إصلاح نظام التعليم عبر صقل وتنمية مهارات ريادة الأعمال هو العنصر الأكثر أهمية على المدى الطويل لعملية التغيير المطلوبة، حيث إن تعليم ريادة الأعمال سوف يؤدي إلى إعداد جيل من أصحاب الفكر الريادي والمشاريع الريادية، وبالتالي خلق العديد من فرص العمل والذي يؤدي إلى تنويع اقتصاديات الدول (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠١٤، ص ٣٢).

كما أوضحت بعض الدراسات أنه ينبغي على الجامعات أن تضع نفسها كمرکز لريادة الأعمال من خلال تقديم مساهمات كبيرة في رعاية بيئة الأعمال التجارية لطلابها، والتي تجمع بين العوامل التي تسهم في تنمية ريادة الأعمال، كما يجب عليها تقديم كل ما في وسعها من برامج التدريب على تنظيم المشاريع وغيرها (Seth B. Heinert & T. Grady Roberts, 2017, p193).

ولقد استجابت العديد من الجامعات والكليات حول العالم لهذه الإستراتيجية من خلال تقديم دورات ريادة الأعمال للطلاب في محاولة لتعزيز ريادة الأعمال، على سبيل المثال في الولايات المتحدة هناك أكثر من (١٥٠٠) كلية وجامعة تقدم دورات في

ريادة الأعمال وإدارة الأعمال الصغيرة لحوالي (١٥٠٠٠) طالباً (Kuratko, D. F., 2005, pp 577-597)، كما أن تقييم الجامعات اليوم مرهون بقدرتها على حصول خريجها على فرص عمل وقدرتها على تخريج رواد أعمال، الأمر الذي يفرض عليها أن يكون الهدف الأساس لها هو التعليم للعمل (Naser, Zamani & Maryam, 2018, 301-316).

واتخذت الحكومات على مستوى دول العالم دوراً حيويًا في تعزيز ريادة الأعمال لدى الطلاب للتعامل بشكل فعال لمواجهة البطالة الهيكلية لخريجي التعليم الجامعي من خلال إتاحة الفرص للجامعات وتسهيل الإجراءات الحكومية لزيادة إقبال الطلاب على ريادة الأعمال للطلاب ومساعدتهم لها في الحصول على وظيفة في المستقبل (Zhou & Mansheng, Haixia Xu, 2012, 82).

وعلى الرغم من الاهتمام الحيوي في بناء القدرات الريادية، ومرور ما يقارب عقد من الزمان على إصدار تقرير "الكفاءات الرئيسية للتعلم مدى الحياة"، إلا أنه لم يتم الاتفاق بعد على العناصر الأساسية لريادة الأعمال باعتبارها كفاءة بحد ذاتها.

ونتيجة لذلك، توجد هناك حاجة واضحة لتعريف ووصف
ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة باعتبارها مهارة بحد
ذاتها، حتى يتمكن من تطوير إطار العمل المحدد لمكونات هذه
الكفاءة من حيث المعرفة، والمهارات، والمواقف، مما يساعدنا
على توفير الأدوات الصحيحة التي ستمكن كليات التربية
للطفولة المبكرة من خلالها من تقييم وتطوير هذه الكفاءة
الأساسية بشكل فعال.

في الوقت الذي يتجه فيه العالم ومختلف المؤسسات إلى
الاهتمام بريادة الأعمال، وتشجيع مختلف الشباب على الاتجاه
للعمل الحر والمشروعات الريادية؛ نظرًا لما تحققه من مزايا كثيرة
مثل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق الثروة،
وخلق فرص عمل كثير، وتحقيق التنمية المستدامة، وخلق أجيال
ريادية مؤهلة قادرة على المنافسة عالميًا، وتنشيط السوق،
والتشجيع على الإبداع والابتكار ... وغيرها من المزايا المتعددة
التي تحققها ريادة الأعمال. كما أن بيئة العمل قد شهدت العديد
من التغيرات نتيجة التطورات التكنولوجية الهائلة، والعولمة،
وازدیاد أهمية ودور المعرفة خاصة مع التحول إلى اقتصاد
المعرفة، مما أدى زيادة الاهتمام بريادة الأعمال، وتشجيع
الشباب على أن يصبحوا رواد أعمال.

ونتيجة لذلك فإن كليات التربية للطفولة المبكرة عليها دور كبير في تأهيل الطالبات/ المعلمات، وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لديهن، وإكسابهم الخصائص الريادية التي تدفعهم وتشجعهم على العمل الريادي. وفي الوقت الذي اهتمت فيه الجامعات العالمية بريادة الأعمال، وعدلت برامجها الدراسية وطورتها لإدخال مقررات خاصة بريادة الأعمال، فإن الوضع في كليات التربية للطفولة المبكرة مازال يعاني من القصور في دعم ريادة الأعمال، فبمراجعة اللوائح الخاصة ببعض كليات التربية للطفولة المبكرة - على سبيل المثال كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة القاهرة - وقسم دراسات الطفولة بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة - لم تجد الباحثة أي مقررات ذات صلة وثيقة بريادة الأعمال وتنميتها لدى الطالبات.

مشكلة البحث:

أشارت دراسة عبد ربه (٢٠١٣، ص ٤٣) إلى أن الكثير من المؤسسات التعليمية تعاني من العديد من المعوقات التي تقلل من نجاح تحقيق الريادة المؤسسية، حيث تفتقر للهيكل المرنة التي تتلاءم مع متطلبات تحسين الأداء والقابلية للتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية، ونتيجة لهيمنة البيروقراطية

والقصور في منح الصلاحيات الإدارية والمالية والأكاديمية والضبابية في الآليات والأساليب وتعقيد الإجراءات والمركزية في اتخاذ القرارات مما يحد من فرص نجاح إدارة التميز التي تعتمد على اللامركزية في صياغة السياسات واتخاذ القرارات المناسبة.

كما توصلت نتائج دراسة سمير (٢٠١٨) إلى ضعف دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها في كل المحاور التي شملت الرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال.

وأشار المرصد العالمي لريادة الأعمال (٢٠١٢) إلى ضعف دور التعليم الجامعي المصري في تأهيل طلابه لريادة الأعمال، وقلة اهتمامه بها، وضعف تشجيعه طلابه على الابتكار، والفاعلية الذاتية والمبادرة الشخصية، وأوصى المرصد بضرورة إنشاء مراكز لريادة الأعمال في الجامعات المصرية، ونشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، ولا سيما على غرار ما تقيمه الجامعات البريطانية والأمريكية في القاهرة من إقامة تخصصات في ريادة الأعمال والابتكار (خطاب، ٢٠١٢، ص٥٨).

وقد صنف بن فهد (٢٠١١) معوقات التميز والريادة إلى معوقات بشرية وتنظيمية ومالية يأتي في مقدمتها الروتين، والجمود وعدم وضوح الأهداف، وانخفاض الثقافة التنظيمية الداعمة للريادة والتميز. وفي نفس السياق أوصت دراسة محمد وآخرون (٢٠١٤) بضرورة أن تسعى الجامعة إلى تنمية السمات الريادية للطلاب وتدريبهم على ريادة الأعمال بل أن يكون ذلك ضمن تقييم معايير أدائهم، كما توصلت دراسة ثابت، سالم (٢٠١٥) إلى ضعف امتلاك طلاب الجامعة للمهارات الريادية، كما أشارت دراسة محمد، يوسف (٢٠١٦) إلى ضعف دور الجامعة في القيام بدورها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وأوصت بضرورة وضع سياسات وأهداف محددة ومخططة لتنفيذ ريادة الأعمال داخل الجامعات.

وفي ضوء ما سبق برزت الحاجة إلى بُعد جديد للتعليم يتلاءم مع الاحتياجات الجديدة للأفراد والمجتمعات، ومن أهمها التعليم للريادة وما يشتمل عليه من مضامين وعمليات وممارسات تؤثر في زيادة الإنتاجية عبد الله وآخرون (٢٠١٤)، (ص ٢٣)، ويرجع الاهتمام العالمي لريادة الأعمال لكونها أصبحت محركاً أساسياً في الاقتصاد العالمي؛ حيث إن تركيز

الجهود وتطوير الإستراتيجيات في ذلك المجال يعزز من توفير فرص العمل للشباب، وتحسين سبل العيش، والاستقلال الاقتصادي، كما أنها تعد عاملاً رئيساً للقضاء على بطالة المتعلمين في العديد من اقتصادات العالم وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة (Rosni Bakar, Md Aminul Islam & JocelyneLee,2015) ودراسة (Awogbenle1 ،ACyрил) (K. Chijioke Iwuamadi, 2010, 831) ، ولقد أوضح الاتحاد الأوروبي أن التركيز على ريادة الأعمال هو السبيل للنهوض بالاقتصاديات المالية، الأمر الذي يفرض أن يكون الاهتمام بها منذ بدايات النشأة الاجتماعية، وعلى مستوى جميع المراحل التعليمية، ولا سيما المرحلة الجامعية؛ حيث إنها المسؤولة عن توفير القوى العاملة في المجتمع (Johannes,Lindner, 2018, 115 - 127)، كما تعد ريادة الأعمال الخيار المهني السائد في العديد من جامعات العالم؛ لقدرتها على تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة (Halvarssona, Martin Korpib & Karl 2018, 275).

كما توصلت دراسة زاهر (٢٠١٦) إلى ضرورة قيام التعليم الجامعي بمصر بتوظيف البرامج والمقررات لخدمة ريادة

الأعمال ومع العمل على نشر تلك الثقافة لدى الطلاب وإنشاء مراكز للريادة داخل الجامعات.

وأكدت نتائج دراسة (Abbas Abdelkarim,2019) ضرورة إدخال ريادة الأعمال للتعليم في الجامعة العربية المفتوحة وضرورة تعليمها من خلال البرامج التدريبية المختلفة، وكذلك إدماجها بالمناهج وأساليب التدريس المختلفة.

وفي ضوء المسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه مجتمعها كمؤسسات وأفراد ولكون حسن القيام بهذه المسؤولية على الوجه الأكمل يتطلب أن تسهم الجامعة في تجاوز الفجوة بين المعرفة والتطبيق، فكان لزاماً على الجامعة أن تتفاعل مع المجتمع في إعادة التفكير وتطوير النظم والبرامج والأنشطة لتصبح ريادة الأعمال ثقافة فردية ومؤسسية ومجتمعية فاعلة.

ونظراً لأن الهيئة التدريسية هي العمود الفقري لنجاح العمل الجامعي وتحقيق أهدافه بشكل عام، باعتبار أن المستوى العلمي والثقافي والفكري والجوانب النفسية والاجتماعية والعقلية، هي محددات رئيسة في تكوين اتجاهات وفكر وثقافة عضو هيئة التدريس، والتي بدورها هي الدعامة الرئيسة لتغيير سلوكه ومن

ثم ضمان دعمه وتفعيله لدوره في مختلف جوانب العملية التعليمية والتي من نتائجها الخريج الجامعي.

أسئلة البحث:

بناءً على ما سبق فإن مشكلة البحث الحالي تتلخص في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيس الآتي: ما واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة وسبل تفعيله من وجهة نظر عينة البحث؟

ويتفرع عنه الأسئلة التالية:

- ١- ما مفهوم التعليم الريادي الجامعي وأهميته؟
- ٢- ما المبادئ التربوية الموجهة للتعليم الريادي الجامعي؟
- ٣- ما واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من خلال (المقررات الدراسية، الأنشطة الطلابية، البحث العلمي وممارسات أعضاء هيئة التدريس)؟
- ٤- ما السبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من وجهة نظر عينة البحث؟

٥- ما مدى تأثير متغيرات (النوع/ الدرجة العلمية/ المحافظة) في رؤية عينة البحث لواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة والسبل المقترحة لتعميقه؟

أهداف البحث:

هدف البحث بشكلٍ رئيسٍ إلى تعرف واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة والسبل المقترحة لتفعيله من وجهة نظر عينة البحث، وذلك من خلال ما يلي:

- تحديد مفهوم التعليم الريادي الجامعي وأهميته.
- بيان المبادئ التربوية الموجهة للتعليم الريادي الجامعي.
- تعرف واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من خلال (المقررات الدراسية، الأنشطة الطلابية، البحث العلمي وممارسات أعضاء هيئة التدريس).
- اقتراح أهم سبل تفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من وجهة نظر عينة البحث.

- تعرف تأثير متغيري (النوع/ الدرجة العلمية/ المحافظة) في رؤية عينة البحث لواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة والسبل المقترحة لتعميقه.

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث من خلال النقاط التالية:

- ١- أهمية ثقافة ريادة الأعمال وما يترتب على توافرها من آثار إيجابية سواء على المستوى الفردي أم على المستوى الجماعي مما يتطلب العمل على تنميتها لدى مختلف فئات المجتمع.
- ٢- توعية المسؤولين، والقيادات الجامعية، وكذلك الطلاب بأهمية ريادة الأعمال، وتنمية الثقافة الريادية لديهم.
- ٣- تساعد نتائج البحث القيادات الجامعية والمسؤولين في وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي على السبل المقترحة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.
- ٤- تساعد نتائج البحث صناع القرار داخل الجامعات وفي وزارة التعليم العالي على كيفية دمج ثقافة ريادة الأعمال في التعليم بمختلف التخصصات.
- ٥- تفيد النتائج الدراسات المستقبلية والباحثين الذين سيتناولون موضوع ريادة الأعمال داخل الجامعات.

حدود البحث:

اقتصر البحث على الحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال والسبل المقترحة لتفعيله.
- الحدود البشرية: عينة من أعضاء هيئة التدريس.
- الحدود المكانية: بعض كليات التربية للطفولة المبكرة.
- الحدود الزمانية: تطبيق أداة البحث خلال العام الجامعي ٢٠١٩ / ٢٠٢٠ م.

مصطلحات البحث:

١. ريادة الأعمال (Entrepreneurship):

كلمة ريادة مصدر مشتق من الفعل (رود) واسم فاعله رائد، والرائد هو الذي يرسله قومه لاستكشاف وتحديد مواطن الكلاء، فلما يحددها يرسل إليهم فيخلقون أو يقتدون به (بن حماد، ٢٠٠٧، ص ٤٣٦).

والتعليم الريادي (Entre preneurship Education-EPE) هو: مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة (منظمة العمل الدولية واليونسكو، ٢٠١٠، ص ٢١).

ويختلف مفهوم الريادة تبعًا لمحددات عدة، يتعلق البعض منها بالثقافة، والبعض الآخر بالمجتمع أو الاقتصاد، وما يرتبط بها من صفات تميز أفراد المجتمع، وبالتالي القوى العاملة في الاقتصاد، فلا يزال تعريف الريادة سؤالاً مطروحاً في القراءات المختلفة، ولم يكن هناك تعريف شامل يحوي في طياته كل أنواع الريادة ومميزاتها كما أن التعريف يعتمد على البعدين الاجتماعي والاقتصادي في الغالب (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية(ماس، ٢٠٠٧، ص ٥).

ويقصد بريادة الأعمال في البحث الحالي: الممارسات التي تقوم بها كليات التربية للطفولة المبكرة من أجل اكتشاف الطلبة ذوي القدرات الابتكارية والإبداعية لتشجيع الفكر الريادي وتنمية

مهارات إدارة المشاريع الريادية لديهم وتحويلهم إلى طلبة منتجين ومبشرين.

٢. ثقافة ريادة الأعمال (Entrepreneurial culture):

تعرف ثقافة ريادة الأعمال بأنها: مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع (بن نايف، فتحي، ٢٠١٥، ص ٦٣٠).

وتعرف إجرائياً بأنها: المنظومة التي تشمل القيم والمهارات والأنشطة المتطلبة لريادة الأعمال لدى طالبات كليات التربية للطفولة، بحيث يترتب عليها توافر الوعي المعرفي والوجداني والمهاري بريادة الأعمال بما يسهم في تحقيق الأهداف التعليمية ويؤدي إلى تقدم المجتمع وازدهاره.

الإطار النظري:

مفهوم ريادة الأعمال:

عرف المركز الأمريكي للتعليم الريادي (CEIIE)، ريادة الأعمال بأنها: العملية التي تعد الأفراد بمفاهيم ومهارات معينة تمكنهم من إدراك الفرص التي يغفل عنها الآخرون، والتمتع برؤية جديفة (insight) وتقدير للذات (Self-esteem) وتزود الأفراد بالمعلومات المطلوبة (Instruction) لإدراك الفرص وجمع الموارد (Resources) على قاعدة المخاطرة، وتعزيز الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة إدارة الأعمال التجارية.

(Shazia Nasrullah,2016,p1)

وتعد ريادة الأعمال أحد دعائم الإبداع والابتكار، وترتبط بشكل كبير بالقدرة على الاستجابة للفرص المتاحة، حيث تظهر روح الريادة من خلال فتح أسواق جديدة، وخلق منتجات مبتكرة، وابتكار أساليب إنتاجية جديدة تسهم في نجاح المؤسسات، والذي ينعكس بدوره على تحقيق التنمية الاقتصادية (الدراس، ٢٠١٥).

والتوجه برغبة لإنشاء عمل خاص يديره الفرد من خلال بذل الفكر والجهد والوقت والمال، ويتحلى فيها بروح المغامرة وتقبل

المخاطرة المحسوبة، وتحمل التبعات النفسية والاجتماعية والمالية لذلك، واستثمار عوائده في التوسع الأفقي أو الرأسي لتوفير فرص عمل جديدة له ولغيره للتخفيف أو الحد من البطالة، وكذلك تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لنفسه ولغيره، والمساهمة في بناء مستقبله ومستقبل وطنه، والمساهمة في إحداث تطوير وتنمية وطنية شاملة ومستدامة (زين العابدين، ٢٠١٦، ص ٦٣٢).

كما أنها: مجموعة من الأنشطة تقوم على الاهتمام وتوفير الفرص، وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الإبداع وإنشاء الأعمال (العجايب، ٢٠١٧، ص ١٢).

ويرى محيلان (٢٠١٦، ص ٤٧) أنها: مجموع الإجراءات اللازمة لإيجاد شيء مختلف ذي قيمة من خلال تكريس الوقت والجهد اللازمين لذلك، مع الأخذ في الاعتبار المخاطرة المحسوبة لذلك للحصول على مكتسبات مادية أو تحقيق الرضا الفردي بهدف الوصول إلى منظمة قادرة على دعم الابتكارات بشكل نظامي ومستمر.

وتعرف بأنها: المبادرة والمبادأة في ابتكار سلع أو خدمات يكون للريادي سبق في عرضها في السوق، مع تحمل المخاطر

ومواجهة التهديدات، وهكذا يصبح رائداً إذا استمر على هذا الوضع لفترة طويلة (زيدان، خليل، ٢٠١٧، ص ٩٦).

كما أنها: إنشاء عمل خاص وإدارته من خلال إنفاق الجهد والوقت والمال، وتحمل تبعاته النفسية والاجتماعية، والمالية، واستثمار عوائده لتحقيق الرفاهية الاجتماعية وبناء المستقبل (بن نايف، فتحي، ٢٠١٥، ص ٦٢٨).

مما سبق يتضح أن ريادة الأعمال عملية تتضمن عدة أمور منها: بدء عمل تجاري وتنظيم الموارد الضرورية له، مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة به، وإنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافأة الناتجة عنها.

مفهوم التعليم الريادي الجامعي:

التعليم الريادي هو عملية منظمة لتطوير الصفات والقيم الريادية لدى الفرد، وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار والتطوير والاستكشاف، والإفادة من الفرص، واكتساب المهارات الإدارية القائمة على الإدارة المنهجية لتلبية احتياجات تشغيل الأعمال

التجارية بكفاءة وفعالية، وتحقيق الربحية والنمو المستدام(سيد، ٢٠١٥، ص ٢٦).

والتعليم الريادي مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى رعاية العقليات والمواقف والمهارات الريادية، كما أنها تغطي مجموعة واسعة من جوانب أخرى مثل توليد الفكرة، البدء، النمو والابتكار، فينبغي على التعليم الريادي أن يطور قيم، ومعتقدات واتجاهات الطلبة، بحيث ينظرون لريادة الأعمال كخيار جذاب للعمل(Hüseyin Polat,2018,p64).

والتعليم الريادي الجامعي يسعى إلى إكساب طلبة الجامعة الاتجاهات ومهارات العمل الحر، وذلك لزيادة الفرص الوظيفية، وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار، وتنمية الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة العمل الحر، والتوظيف الذاتي، وجعل الخريجين قادرين لفرص العمل لا باحثين عنها، وتزويدهم بالقدرة على إدراك الطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في التنمية والتطوير (السيد، إبراهيم، ٢٠١٤، ص ٢٨٢).

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف ريادة الأعمال بأنها: إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محدودة نسبيًا، وتعتمد بشكل رئيسي على الابتكار والإبداع، وقد يكون المشروع الريادي تقنية جديدة

أو خدمة أو منتج جديد يلبي رغبات لم تلبي من قبل، ومن ثم تخلق مكانها في السوق، وأيضًا توفر فرص عمل جديدة لرائد الأعمال ومن يعملون معه بريح مناسب.

أهداف ريادة الأعمال:

تستهدف ريادة الأعمال تحسين نصيب المؤسسة التعليمية في سوق العمل، وجعل نظام العمل بها أكثر مرونةً وتوافقًا مع مُتطلبات السوق، عن طريق استخدام أحدث الأساليب اللازمة للتطوير، وتكامل كل العناصر التي تؤثر في جودة العمليات التنظيمية والإدارية المختلفة، وتحديد المسؤوليات كذلك لكل فرد في المؤسسة، ووضوح أهداف جودة النظام لكافة الأفراد على اختلاف مستوياتهم ووظائفهم، وأن تكون الإدارة العليا على وعي تام بتطبيق سياسة التميّز والالتزام بها، والتخطيط الجيد لعمليات الريادة من خلال تواجد فرق المتابعة، وتنمية المعارف والمهارات لدى جميع المستويات الإدارية في المؤسسة، وزيادة الفعالية التنظيمية بتوفير القدرة على العمل الجماعي، وتحقيق فعالية الاتصال (إبراهيم، ٢٠١٢، ص ١٧).

كما يضيف الرشيد (٢٠٠٩، ص ١١٣) أن من أهداف تطبيق ريادة الأعمال في المؤسسات على اختلاف مجالاتها:

- إيجاد ثقافة تركّز بقوة على العملاء.
- تحسين الثقة وأداء العمل للعاملين.
- تحسين المشاركة والمسؤولية المجتمعية.
- تحسين معنويات العاملين وإرضائهم.
- تحسين نوعية المُخرجات.
- تدريب الموظفين على أسلوب تطوير العمليات.
- تعليم اتخاذ القرار استناداً على الحقائق لا المشاعر.
- تعليم الإدارة والعاملين كيفية تحديد المشاكل، وترتيبها، وتحليلها، وتحليل المشاكل وتجزئتها إلى أصغر؛ حتى يمكن السيطرة عليها.
- تقليل المهام عديمة الفائدة.
- تقليل المهام والنشاطات اللازمة لتحويل المُدخلات (المواد الأولية) إلى مُنتجات أو خدمات ذات قيمة للعملاء.
- الحفاظ على الزبائن وإرضاء العملاء.
- إيجاد بيئة تدعم التحسين المستمر وتحافظ عليه.
- زيادة القدرة على جذب العملاء، والإقلال من شكاويهم.
- زيادة الكفاءة بزيادة التعاون بين الإدارات، وتشجيع العمل الجماعي.
- زيادة نسبة تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة.

• متابعة أدوات قياس أداء العمليات وتطويرها.

كما تهدف ريادة الأعمال في المؤسسات المجتمعية إلى تنمية القدرات الذهنية وتعزيز ثقافة المبادرة التي تتبنى الابتكار، وحل المشكلات، ومساعدة الشباب لكي يصبحوا مبتكرين، وتشجيعهم على تطوير الذات واتخاذ المبادرات وتحمل المسؤولية والمخاطر، والمشاركة الفعالة في سوق العمل، ومن ثم تخفيض معدلات البطالة بين الشباب، واكتسابهم الكفايات التي تمكنهم من مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية والتغيرات في جميع مراحلهم، وتعليم الريادة يعزز فرص التنمية البشرية والعدالة الاجتماعية في المجتمعات المعرضة للخطر (منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة، ٢٠١٦، ص ص ١ - ٨).

ومما سبق يتضح أن الهدف الرئيس لريادة الأعمال هو تحقيق النمو السريع والميزة التنافسية والتجديد الإستراتيجي ومواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية.

خصائص الفرد الريادي:

الريادي هو شخص مبادر جريء يريد أن يأخذ مصيره بيده، وهو متفائل بطبيعته، ومؤمن بحتمية النجاح، بالرغم من وجود

مخاطر قد تؤدي إلى الفشل، ويمتلك طاقة وقوة دافعة تمكنه من تخطي الصعوبات التي تقف عائقاً في سبيل تحقيق أهدافه، وأصحاب تلك النوعية من المبادرات هم أشخاص يشعرون بارتياح لفكرة استحداثهم لمشروع عمل جديد، والمساهمة في المجتمع من خلال مبادراتهم الخاصة وإبداعهم وعملهم الشاق، لذا فإن الرياديين يمتلكون خصائص قد تكون فريدة ولهم أدوار مهمة (علي، ٢٠١٠، ص ٧٣).

وقد اختلف الباحثون في تعريفهم للفرد الريادي وتحديد خصائصه وسلوكه، فمنهم من ركز على أن الريادي هو الذي ينظم وينفذ الفرص، ومنهم من ذكر أن أبرز الخصائص الشخصية للريادي هي الاستعداد والميل نحو المخاطرة، والرغبة في النجاح، والثقة بالنفس، والاندفاع نحو العمل، والالتزام والتفائل، واتباع المنهج النظامي. ويمكن عرض بعض هذه الخصائص بشيءٍ من التفصيل على النحو الآتي:

• الميل نحو المخاطرة: يتحمل الريادي المخاطرة، ويتقبل العمل في مواقف وحالات تتسم بعدم التأكد، والملاحظ أنه كلما ازدادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد لتحمل مخاطر معينة.

• الرغبة في النجاح: ويتميز الريادي بمعرفة الأهداف التي يريد الوصول إليها بدقة لذلك فهو يعمل بدرجة عالية في تحقيق النجاح، ويملك درجة أكبر من الفرد العادي، حيث درجة الأهمية والمسؤولية كبيرة للوظيفة والنشاط الذي يقوم به.

• الثقة بالنفس: الريادي هو الشخص الذي يبدأ العمل الحر أو الخاص، بحيث يكون مدفوعًا بحماس لإنجازه، لديه الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب المزيد من المستفيدين والتعامل مع التفاصيل الفنية، وإدامة حركة العمل.

• الحاجة إلى الإنجاز: الريادي شخص لديه الدافعية المتميزة لإشباع الحاجة للإنجاز بدرجة عالية، لأنه بارع ومتفوق يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله.

• التفاؤل: يميل الرياديون إلى التفاؤل، فهم غير متشائمين، وهم على علم بأن الفشل هو حلقة من حلقات النجاح، ويمكن تحويل هذا الفشل إلى نجاح، والتفكير السلبي إلى التفكير الإيجابي (إبراهيم، ٢٠١٣، ص ٧٨).

أهمية التعليم الريادي وريادة الأعمال:

إن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وتعليم أصولها يسهم في تحقيق التطور والنمو الاقتصادي والاجتماعي عن طريق بناء الاقتصاد المعرفي ومواجهة مشكلة البطالة وتسهم ريادة الأعمال في عملية التنمية، وتحقيق الكثير من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، والتي من بينها ما يلي:

- توفير فرص عمل وأستحداث أنشطة اقتصادية جديدة.
- تشجيع ثقافة ريادة الأعمال بين الأفراد (المخيزيم، ٢٠١٧).
- تحقيق الأرباح والاستقلالية في العمل وذلك لضمان الأمان مدى الحياة (أبو هديب، ٢٠١٧).
- أحد مدخلات عملية اتخاذ القرارات الخاصة باستغلال الموارد المتاحة للبدء في المشروع، وطرح منتج أو سلعة جديدة مبتكرة (زيدان، عبد الرازق؛ وخلييل، عبد القادر، ٢٠١٧).
- تغيير هيكل تركز الثروة في المجتمع بما يحقق الاستقرار الاقتصادي، والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أعداد أكبر من أفراد المجتمع للثروة.
- تمثل فرصة للتميز وتحقيق الإنجاز.

- المساهمة في خدمة المجتمع.
- التوظيف الذاتي.
- زيادة الدخل.
- دعم النمو الاقتصادي والاجتماعي.
- تقليل هجرة الكفاءات خارج الوطن.
- زيادة القدرة على مواجهة كافة التحديات.
- التكيف مع كافة التغيرات بمرونة وفاعلية.
- توزيع الثروات وعدم احتكارها لدى البعض (مرعي و حسن، ٢٠١٧).
- تعد زيادة الأعمال إستراتيجية مهمة لتحقيق النمو السريع، والميزة التنافسية.
- المشروعات الريادية تمثل آلية فعالة للتغيير والتجديد الإستراتيجي.
- القضاء على البيروقراطية والروتين، والاعتماد على الإبداع والابتكار.
- اكتشاف كافة الفرص المتاحة في بيئة العمل، والاستفادة منها بدرجة كبيرة (الحديدي وسعد، ٢٠١٦؛ إبراهيم، ٢٠١٣).
- تنمية القدرات البشرية الهائلة، بما يفيد المشروعات، والمجتمع بأكمله.

- تخفيض معدل البطالة، وزيادة فرص التوظيف.
- تعزيز القدرة التنافسية (القهوي والوادي، ٢٠١٢).
- تحسين الدخل القومي (، Loss and Bascunan,2011).

ويتضح مما سبق أن الأنشطة الريادية لرواد الأعمال تسهم في تغيير الأسواق والمنتجات والتكنولوجيا، وتسهم في توفير فرص عمل على المدى الطويل، وتعمل على تغيير هيكل السوق والعمل، فهي مجال لممارسة الإبداع والابتكار.

خصائص ثقافة ريادة الأعمال:

أورد الشريف (٢٠٠٦، ص ٢٨٦ - ٢٨٧) بعضاً من خصائص ثقافة ريادة الأعمال كما يلي:

- تنشأ بمحض واختيار وإرادة الإنسان.
- تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحيان.
- تتضمن نوعاً من تغيير الأوضاع.
- تتضمن نوعاً من عدم الاستمرارية.
- عملية شاملة.
- عملية ديناميكية.
- تتمتع بالذاتية إلى حد كبير.

- تتضمن العديد من التغيرات السابقة على حدوثها.
- نتائجها حساسة جدًا للأوضاع التي تتخذها هذه المتغيرات.

معوقات ريادة الأعمال:

يورد الشميمري (٢٠١٠) أن المعوقات والتحديات التي تواجه ريادة الأعمال تكمن فيما يلي:

- القيم الاجتماعية السائدة والتي تسهم بدور كبير في تكوين المنظومة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية للمجتمعات، حيث تمثل القيم الاجتماعية الإطار المرجعي للسلوك الفردي، والدافعة للسلوك الجمعي، وتحتاج ثقافة ريادة الأعمال إلى أنماط سلوكية جديدة، وبالتالي تحتاج إلى قيم جديدة تدفعها إلى الطريق الصحيح.
- ضعف التركيز على نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل البيئات التعليمية، خاصة الجامعية منها.
- غياب التعلم القائم على الابتكار والإبداع والنقد، والاستنتاج والاستنباط والاستقراء.
- القصور في دعم الموهبة واستكشاف الرواد واحتضانهم وتبني مشروعاتهم ومخترعاتهم، وتوفير القروض اللازمة لإقامتها.

- قصور مخصصات البحث العلمي في الدول العربية والنظر إلى الأبحاث بأنها ليست ذات جدوى.
- غياب التعلم التطبيقي والتخصصات المتداخلة، ما أحدث فجوة بين احتياجات التنمية وسياسات التعليم العالي بالجامعات.
- البرامج التدريبية المكملة للتعليم الجامعي أو ما يسمى بالتعليم المستمر.

ويتضح مما سبق أن هناك العديد من المعوقات التي تؤثر على تطبيق ريادة الأعمال في كليات التربية للطفولة المبكرة وعلى تنمية روح الإبداع لدى الرياديين من أعضاء هيئة التدريس، بما يضع على عاتق أصحاب الإدارة العليا مسؤولية كبيرة في تهيئة الظروف والإمكانيات؛ لأن المشكلة ليست عدم توفر القدرات العقلية والفكرية التي تعمل على الإبداع والتغيير، وإنما تكمن في ظهور المعوقات التي تحد من قدرات الرياديين بسبب أنظمة إدارية أو اجتماعية تعمل على عدم توفير المناخ المناسب لهم للإبداع.

مقترحات الحد من معوقات ريادة الأعمال:

يقترح العثيم (٢٠١٢) للحد من المعوقات التي تواجه ريادة الأعمال اتباع الآتي:

١. التعليم والتدريب من خلال:

- تطوير مناهج التعليم وتوجيهها نحو تعزيز وتشجيع ريادة الأعمال، وتنمية مهارات التفكير الإيجابي والإبداعي والابتكاري.
- التوسع في برامج التدريب التي من شأنها تنمية وتطوير الذات، وبناء القدرات الشخصية واكتساب مهارات العمل الأساسية مثل: مهارات الاتصال، إعداد خطط العمل، بناء فرق العمل، مبادئ التسويق، مبادئ المحاسبة المالية، وخدمات العملاء وغير ذلك.

٢. التوجيه والإرشاد الدائمين، ويتمثلان في:

- توسيع قاعدة التوجيه والإرشاد من خلال ربط الرياديين ببرامج تحفيز الأفراد والمؤسسات.
- تأسيس مراكز بحوث تسهم في إعداد دراسات جدوى ودراسات استطلاعية واستكشافية تبصر الرياديين بالمشروعات المجدية وتوجيههم إليها، والربط بين مراكز البحوث وحاضنات المشاريع الريادية للشباب.

٣. التمويل، ويتم من خلال:

- التوسع في استحداث أنظمة تمويل غير تقليدية تلائم المشروعات الناشئة كشركات رأس المال الجريء.
- إنشاء شركات مع مؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، لتوفير القروض الميسرة وذات الفائدة البسيطة، التي لا تثقل كاهل المقترض المؤسس لمشروع ريادي.

٤. التمكين وذلك من خلال:

- تيسير وتذليل الإجراءات الحكومية الخاصة بتأسيس المشروعات الناشئة ومزاولة نشاطها عن طريق تأسيس مراكز الخدمة الموحدة، البوابات الإلكترونية وغير ذلك مما يضمن تسهيل إقامة المشاريع.
- تهيئة البنية التحتية المادية والمعلوماتية والمؤسسية الداعمة لرواد الأعمال، وتوفير معلومات كافية عن مجالات ريادة الأعمال والمشاريع الابتكارية.

ومما سبق يتضح أن التدريب داخل كليات التربية للطفولة المبكرة على إعداد دراسات جدوى للمشاريع الصغيرة، وكذلك إنشاء حاضنات الأعمال داخل هذه الكليات وتوفير البعثات

الخارجية لإكساب الطالبات خبرات تبادلية من أقرانهم في الدول المجاورة وإعفاء المشاريع الريادية من الضرائب والجمارك بكل أنواعها تعد من العناصر التي تزيل المعوقات التي قد تحد من العمل الريادي داخل الكليات.

العوامل الداعمة لنمو وتطور ريادة الأعمال:

هناك العديد من العوامل الداعمة لنمو وتطور ريادة الأعمال والتي تعمل على تنمية مهارات ريادة الأعمال وتشكيل اتجاهات إيجابية نحوها، ومن هذه العوامل:

- الأفراد: يؤدي الأفراد دورًا محوريًا في العملية الريادية، فخصائص الفرد النفسية والاجتماعية ومهاراته الشخصية والإدارية تعزز أو تحد من قدراته الإدارية.

- البيئة: تشكل البيئة المحيطة إما فرصة جديدة أو مصدر تهديد لخلق أعمال جديدة، حيث يكمن التحدي الريادي في اعتماد تلك الفرص والتغلب على التهديدات والحد منها (Bacanak,2013,p624).

- التعليم: تساعد دراسة موضوعات وبرامج معينة سواء كان ذلك بالتعليم الرسمي في تنمية مهارات قيادة الأعمال (Fredmaidment,2007,p61).

دور الجامعات في تنمية الثقافة الريادية:

تسهم زيادة الأعمال في إعادة هيكلة الجامعات التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية، والتوسع في برامجها التعليمية، والبقاء في ظل المنافسة الكبيرة بين الجامعات محليًا وعالميًا، وفي نفس الوقت تحقيق التوازن بين كون الجامعة مؤسسة تعليمية عامة، وكوسيلة للتسويق وريادة الأعمال (محمد ومحمود، ٢٠١٤). كما أن إكساب الطلاب المهارات الريادية يتطلب من الجامعات بذل المزيد من الجهود لإكساب هؤلاء الطلاب هذه المهارات، وتأهيلهم نفسيًا وفكريًا للبدء في العمل الحر (سلطان، ٢٠١٥)، حيث اتجهت العديد من الجامعات في أنحاء العالم إلى تصميم بعض البرامج التعليمية والمقررات الدراسية في ريادة الأعمال، بجانب تصميم برامج تعليمية لمنح درجة الماجستير والدكتوراه في ريادة الأعمال، كما اتجهت الكثير من المؤسسات الحكومية والخاصة إلى إعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة في ريادة الأعمال (شحاتة، ٢٠١٣). ونتيجة لذلك ظهر ما يُسمى

بالجامعة الريادية التي تستهدف تدريب وتأهيل الطلاب حتى يكونوا رواد أعمال في المستقبل، وتدريبهم على كيفية بدء مشروعات الخاصة، وإكسابهم المهارات الريادية اللازمة، كما يستهدف هذا النوع من الجامعات إدارة وتنظيم ومشاريعهم بطريقة ريادية، وتقديم المساعدات المالية لهم (محمد وآخرون، ٢٠١٤). كما يقع على عاتق هذه الجامعات مهمة تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب من خلال توفير العنصر البشري المؤهل للعمل الحر، والراغب في تحمل المخاطر، وتدريبهم على تحويل أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة إلى مشروعات هامة، وإكسابهم مهارات إعداد وتنفيذ المشروعات، وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه لهؤلاء الطلاب (المخيزيم، ٢٠١٧).

وقد أشار الشميمري (٢٠١٠) إلى بعض المرتكزات الضرورية لزيادة دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وتتمثل هذه المرتكزات فيما يلي:

- تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على خلق فرص العمل، وذلك من خلال إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية، والعمل على

- إدخال برامج ومقررات دراسية مرتبطة بريادة الأعمال لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص عمل.
- عقد شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالجامعة، سواء مؤسسات حكومية أم المجتمع المحلي أم الخريجين، وفتح قنوات تواصل مستمر فيما بينهم.
- التعاون مع الجامعات العالمية والتمتيز في مجال ريادة الأعمال لنقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة.
- تطبيق التعليم القائم على الإبداع والابتكار، والابتعاد عن الحفظ والتلقين، وتشجيع الطلاب أن يكونوا منتجين للمعرفة بدلاً من تلقيها فقط، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وأفكارهم، وتشجيعهم على الإبداع، ودعم أفكارهم ومقترحاتهم.
- توفير القيادة التي تؤمن بأهمية ريادة الأعمال، ولديها الرغبة في توفير الإمكانيات المادية والمالية لرواد الأعمال.
- وحتى تستطيع كليات التربية للطفولة المبكرة القيام بدورها بنجاح في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالبات فعليها أن تركز على الآليات التالية:

أ- التعليم الريادي:

أصبح التعليم الريادي أحد الإستراتيجيات المستخدمة للتعامل مع الضغوط الديموغرافية، وتقليل حجم البطالة بين خريجي الجامعات والشباب، حيث يوفر هذا التعليم المعارف والمهارات التي تساعد هؤلاء الشباب على مواجهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية، بجانب تأهيلهم لخلق فرص وظيفية لأنفسهم، وعمل مشروعات ريادية تسهم في تحقيق دخل مناسب لهم، وتخفيف حدة الفقر، وتحسين مستوى المعيشة (مهناوي، ٢٠١٤). وقد عرّف السيد وإبراهيم (٢٠١٤، ص ٢٨٢) التعليم الريادي على أنه: " اكتساب طلاب الجامعة اتجاهات ومهارات العمل الحر، وذلك لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية، وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار، وتنمية الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة العمل الحر والتوظيف الذاتي، وجعل الخريجين خالقين لفرص العمل لا باحثين عنها، وتزويدهم بالقدرة على إدراك الطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في التنمية، وفي رخاء مجتمعاتهم، وذلك لعلاج مشكلات البطالة والفقر والعنف والتهميش الاجتماعي". كما عرفته أبو الشعر (٢٠١٦، ص ١٧) بأنه "مقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي، والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب

الإبداعية الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة، والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم من خلال الدراسة".

كما أشار مبارك (٢٠١٤) إلى أن نشر التعليم الريادي في المجتمعات العربية له نتائج إيجابية في التنمية المستدامة، حيث يخلق قاعدة كبيرة من الأشخاص الرياديين في مختلف التخصصات، وإعداد أجيال تتسم بالإبداع والابتكار والإنجاز.

وتهدف برامج التعليم الريادي إلى تحقيق ما يلي:

- توفير المعارف والخبرات في مجال ريادة الأعمال.
- تأهيل الشباب لإدارة المشروعات الريادية.
- تدريب الشباب على كيفية إعداد خطط العمل.
- تحفيز الشباب على التفكير الإبداعي.
- تحويل ثقافة المجتمع من السعي وراء العمل في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص إلى ثقافة العمل الحر (اليماني، ٢٠١٦).

ب- البيئة الداعمة:

مع ازدياد دور المعرفة في جميع المؤسسات ومنها الجامعات، ومع التحول من الاقتصاد التقليدي إلى اقتصاد المعرفة، كان لزامًا على الجامعات هي الأخرى التحول إلى اقتصاد المعرفة، حتى تتمكن من تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، كما يجب على التركيز على توفير المتطلبات التالية (المخيزيم، ٢٠١٧).

- تطوير البنية التحتية، وتوفير أحدث أنواع التكنولوجيا.
- زيادة وعي الطلاب بأهمية ريادة الأعمال ودورها، مما يؤدي إلى سيادة مفهوم الثقافة الريادية.
- تشجيع الشراكات والتعاون بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص، لربط المقررات التدريسية بالواقع العملي.
- السماح لأعضاء هيئة التدريس للعمل بعض الوقت في مؤسسات القطاع الخاص؛ لاكتساب خبرات من القطاع الخاص ونقلها إلى الطلاب.
- تطوير مرافق الجامعة، فهناك عدة جوانب تتطلبها تنمية الثقافة الريادية داخل الجامعات، مثل: تشجيع التعاون بين الجامعة والقطاع الخاص في دعم ريادة الأعمال بالجامعة،

ووضع إستراتيجية قائمة على توافق الآراء لتعزيز روح المبادرة بين الطلاب، دعم النظام البيئي الريادي وتعزيز مشاركة أصحاب المصلحة، واستخدام التعليم للريادة كأداة لدعم ريادة الأعمال (Hofer et al., 2010)، والاتجاه بشكل كبير إلى ريادة الأعمال في الصناعات المهمة (محمد وآخرون، ٢٠١٤).

ج- حاضنات الأعمال:

تواجه الأعمال والمشروعات الصغيرة الكثير من المشكلات في بداية تنفيذها مثل: المشكلات الخاصة بضعف التمويل، وضعف الخبرة في مجال العمل، بجانب عدم وجود مهارات إدارية أو فنية لدى القائمين على المشروعات مما يتسبب في توقفها أحياناً في الأشهر الأولى، وبالتالي يكون أصحاب هذه المشروعات في موقف صعب سواء بضياع الموارد المحدودة التي يملكها أم ضياع فرصة العمل. ونتيجة لذلك؛ ظهرت الحاجة إلى وجود مؤسسات تقدم الدعم لهذه المشروعات، ودعمها بالخبرات والاستشارات والتمويل اللازم حتى تستطيع البقاء والاستمرار والنجاح لأطول فترة ممكنة، حيث إن بعض هذه المشروعات يعتبر مشروعات واعدة، وتمتلك الروح الريادية، ولديها القدرة على الاستمرار والمنافسة إذا ما توفرت لها

الظروف المناسبة، ومنا هنا ظهرت الحاجة الماسة لما يُسمى بحاضنات الأعمال (نوفل، ٢٠١٥).

وقد عرف مهدي (٢٠١٥، ص ٨٩) حاضنات الأعمال على أنها: "مؤسسات تعمل على دعم المبادرين الذين تتوافر لهم، الأفكار الطموحة والدراسة الاقتصادية السليمة، وبعض الموارد اللازمة لتحقيق طموحاتهم، بحيث توفر لهم بيئة عمل مناسبة خلال السنوات الأولى الحرجة من عمر المشروع، وزيادة فرص النجاح من خلال استكمال النواحي الفنية والإدارية بتكلفة رمزية، ودفع صاحب المشروع إلى التركيز على جوهر العمل، وذلك لفترة محددة تتضاءل بعدها العلاقة لتتحول إلى مبادر جديد".

كما أنها "المشروع الذي يقدم الخبرة والمعدات والدعم التوجيهي ورأس المال للأعمال الجديدة التي هي على وشك البدء بالعمل". ومن خلال هذا التعريف؛ يتضح أن حاضنات الأعمال يركز دورها في تقديم الدعم والمساعدة للمشروعات الريادية مثل تقديم القروض والإعانات، والتسهيلات مثل الآلات والمعدات والأجهزة والأدوات المطلوبة في المشروع، والخدمات التي تأخذ شكل استشارات فنية وقانونية واقتصادية وتسويقية (نوفل، ٢٠١٥).

وتهدف حاضنات الأعمال إلى تنمية المجتمع المحلي، ودعم التنمية الاقتصادية، ودعم وتنمية الموارد البشرية، ودعم المشروعات الريادية والصغيرة الناشئة، وخلق الفرص أمام رواد الأعمال، ودعم التنمية الصناعية والتكنولوجية (مهدي، ٢٠١٥).

وقد أشارت التجارب إلى أن نسبة نجاح المشروعات التي تدعمها حاضنات الأعمال تبلغ أكثر من ٨٠% بينما نسبة نجاح المشروعات التي لا ترعاها حاضنات الأعمال تبلغ أقل من ٥٠% (القهوي والوادي، ٢٠١٢).

المبادئ التربوية الموجهة للتعليم الريادي الجامعي:

هناك أربعة مبادئ رئيسة يقوم عليها التعليم الريادي، وتوجه ممارساته التعليمية، حيث تهدف هذه المبادئ إلى توجيه التعليم الريادي ليتماشى مع المتطلبات اللازمة لتحقيق التعليم الريادي عن طريق تعليم من أجل فهم التفاعل بين التعاملات الاجتماعية المتعددة، والتنقل في بيئة معقدة وديناميكية، وكيفية بناء وتقييم المعرفة، والإستراتيجيات الريادية، وتحويل الأفكار إلى أفعال (سيد، ٢٠١٥، ص١٤٦).

• تعلم من أجل فهم التفاعل بين التعاملات الاجتماعية المتعددة: كل من الفرد الريادي والمشروع والبيئة تشكل نظاماً معقداً وديناميكياً فكل قرار مُتَّخَذ ينطوي على تفاعل جميع العناصر الثلاثة (الفرد، المشروع، البيئة). فعلى سبيل المثال: إذا قرر الفرد الريادي إدخال منتج جديد، فينبغي مراعاة ما إذا كان للمنتج عواقب على البيئة (يجب إعادة النظر في دراسة السوق ومراجعة أصحاب المصلحة المعنيين)، وكذلك مراعاة مدى احتياج الفرد لاكتساب معرفة جديدة، وأيضاً مراعاة طبيعة العمل نفسه (Bruyat and Julien,2001,p175).

فتعلم كيفية التعامل مع أفراد المجتمعات المختلفة، وأصحاب المصلحة، وفهم كيفية عملها، وكيف تترايط بعضها مع بعض، وأخيراً تعلم لغتهم من أجل التواصل معهم جميعاً، يعتبر ضرورياً لنجاح النشاط التجاري (Jack et al,2004,p117).

• تعلم من أجل التنقل في بيئة معقدة وديناميكية: ينظر لريادة الأعمال باعتبارها عملية معقدة للغاية وديناميكية لا يمكن التنبؤ بها، والواقع أن التطور الفردي لمعرفة ريادة الأعمال هي عملية بطيئة وتدرجية تتطور طوال عمر الفرد.

من أجل ذلك، لا بد أن يعمل التعليم الريادي على تطوير الوعي الذاتي والإستراتيجيات الموجهة نحو هدف معين من أجل إقامة مشاريع أو استثمار الفرص التجارية، بما يجعل الفرد المبادر قادرًا على التنقل في بيئات معقدة وديناميكية (Politis,2005,p413).

• تعلم من أجل بناء وتقييم المعرفة والاستراتيجيات الريادية: إن مجال دراسة ما وراء المعرفة يمكن أن يكون أحد الأصول الرئيسية في التعليم الريادي، فاستخلاص حلول مطبقة لحل مشكلة معينة في فئة ريادة الأعمال من حالات متشابهة للمشكلة ليست كافية لتمكين الطلبة من تحويل التجربة التعليمية إلى معرفة قابلة للتنفيذ في تخصصات أخرى أو في غيرها من الأنشطة، من ناحية أخرى يمكن تدريب الطلبة على اقتراح أدوات لتنظيم المعلومات وإدارتها، وتحليل الإستراتيجيات، وكذلك تدريبهم على عمليات صنع القرار، مما يساعدهم على إدراك ما وراء المعرفة الريادية، مما يؤدي إلى تحسين احتمالية استخدامها في مجالات مختلفة.

• تعلم من أجل تحويل الأفكار إلى أفعال: يعتمد التعلم التجريبي على مبدأ محوري يتمثل في: أن مخزون الرياديين من

التجارب السابقة له تأثيرات على المبادرة ومستوى أداء الشركات، فالمعرفة المبنية على الخبرة تؤثر بشكل مباشر على الخيارات الإستراتيجية التي يقدمها رواد الأعمال في مشاريعهم التالية فهذا الأمر مهم؛ لأنه يجعل بشكل واضح التعلم التجريبي (أو المعرفة المستمدة من الخبرة) منبع العمل الريادي، فالتعلم التجريبي يسهم في التوصل إلى فهم أفضل لكيفية تطوير المعارف الريادية للطلبة، بهدف تحسين أداء مشاريعهم التجارية (Politis,2005,p420) .

فالتعلم الريادي بفلسفته ومضمونه يجب أن يوجه نحو طالبات كليات التربية للطفولة المبكرة باعتبارهن القائمات على إعداد رجال أعمال الغد، ويسمح لهن بالتفكير الحر، والمستقل وأن يخترن مسارًا خاصًا بحياتهن، يحدد مستقبلهن وأهدافهن ويلبي طموحهن، فروح الريادة والمبادرة تظهر في مجتمع يشجع أفراده على التفكير الحر، ويسخر البيئة لخدمة الإنسان ويبتعد عن السلبية والخضوع والاستسلام.

أدوار التعليم الريادي الجامعي:

التعليم الريادي في الجامعات لا يقتصر على تطوير معارف الطلبة ومهاراتهم الريادية، ولكن يعمل على تطوير قدراتهم على

التفكير، والتصرف كرواد أعمال، ويصبحوا أكثر فعالية في الحياة الشخصية وأماكن عملهم. فبرامج التعليم الريادي في الجامعة تؤدي أدوارًا محددة في تنمية السلوك الريادي للطلبة فمن أبرز هذه الأدوار ما يلي:

- نقل المعرفة والقدرات الريادية.
- تطوير المهارات الريادية.
- احتضان السمات الريادية.
- إظهار السلوك الريادي.
- تحفيز ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة (Man&Yu,2007,p623).

وقد أكدت الأبحاث أن دعم التعليم الريادي قد يعطي الأفراد الثقة للبدء في مشروعاتهم التجارية الخاصة، وأن اكتساب الطلبة للنزعة الريادية يأتي عن طريق تعليمهم وتدريبهم، فهناك شكلين للتعليم الريادي بالجامعة وهما:

- الأول: في دور التعليم الريادي فمن خلاله يمكن للجامعات التقييم من خلال تعليم الطلبة المعارف والمهارات اللازمة من أجل الشروع في مشروع جديد.

- الثاني: في الدور التجاري والذي يمكن للجامعات من خلاله توفير للطلبة دعماً مستهدفاً ومحددًا لبدء شركاتهم الخاصة من خلال تقوية مفهوم التنمية وريادة الأعمال لديهم، حيث يمكن ذلك من خلال توفير الوعي، والتحفيز واحتضان الأفكار المبدعة، لتحويلها إلى مشروعات ريادية من خلال حاضنات الأعمال الجامعية (Kraaijenbrink, Groen, & Bos, 2010, p52).

مناهج التعليم الريادي الجامعي:

يعد التعليم الريادي أحد المداخل التي تساعد على الاستقرار الاقتصادي، باعتباره وسيلة لتحقيق الأمن الاقتصادي للمجتمعات، وعليه فقد بدأت المقررات الدراسية، والبرامج التعليمية، والتدريبية في مجال ريادة الأعمال في الظهور بين المناهج الدراسية للجامعات في العديد من الدول، كما أصبح مجال ريادة الأعمال أحد الركائز الرئيسة في منظومة التعليم عامةً، والجامعي خاصةً، فالدول التي تطمح إلى تحويل اقتصادها ليعتمد اعتمادًا كبيرًا على قطاع التصنيع الذي يقوده الابتكار، عليها أن تعمل على إصلاح مناهجها الدراسية وفقاً

لأطر التعليم الريادي الفكرية التي تعد أساس التحول لمجتمع المعرفة (Mok&Yuo,2013,p180).

وبما أن هدف التعليم الريادي هو تشجيع الطلبة على تطوير قدراتهم الإبداعية، من أجل فهم التعقيد، والتطور السريع في البيئة التي يتعاملون معها، ولكن تكون عملية التعلم الريادي ناجحةً لابد من توفير بيئة تعليمية ملائمة، فينبغي على الجامعات توفير المسافات التعليمية المناسبة للتعليم الريادي، كما ينبغي عليها توفير أنشطة تربوية لحالات حياتية وتجهيز الإمكانيات المادية من معامل وقاعات مناسبة لأنشطة التعليم الريادي، كما ينبغي أن تتوفر تسهيلات تعليمية تعتمد بشكل رئيسي على نموذج التعلم السلوكي في التدريس لنقل المعرفة من ناحية أخرى، فإن الاحتياجات التربوية للطلبة للتحرك والتعامل والتفاهم والاستماع وملاحظة تجارب رجال الأعمال في الحياة الحقيقية تتطلب نموذج التعلم البنائي (Fayolle,2013,p45) .

منهج البحث وإجراءاته:

منهج البحث: استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لتحقيق أهدافها حيث من خلاله تم الوقوف على واقع

ثقافة زيادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة واقتراح سبل تفعيله.

مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث الحالي من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة بجامعة (القاهرة كممثل للعاصمة، والإسكندرية كممثل للوجه البحري، وأسيوط كممثل للوجه القبلي، المنصورة كممثل لمحافظة الدلتا) بما يمكن من مراعاة التمثيل الجغرافي لكليات التربية للطفولة المبكرة في مصر.

عينة البحث: اقتصر البحث على عينة عشوائية بلغت (٧٠) عضواً / عضوة هيئة تدريس موزعين وفق متغيرات النوع والدرجة العلمية والجامعة، كما بالجدول التالية:

جدول (١) توزيع أفراد العينة حسب (النوع)

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	30	42.9%
إناث	40	57.1%
المجموع	70	100%

يتضح من الجدول (١) أن أعلى نسبة من إجمالي العينة جاءت من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة الإناث ثم الذكور حيث بلغت نسبهم على الترتيب (57.1%)، (42.9%).

جدول (٢) توزيع أفراد العينة حسب (الدرجة العلمية)

النسبة المئوية	التكرار	الدرجة العلمية
14.3%	10	أستاذ
20%	14	أستاذ مساعد
65.7%	46	مدرس
100%	70	المجموع

يتضح من الجدول (٢) أن أعلى نسبة من إجمالي العينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة حسب الدرجة العلمية هي نسبة مدرس ثم نسبة أستاذ مساعد وفي المرتبة الأخيرة نسبة أستاذ حيث بلغت النسب على الترتيب، (65.7%)، (20%)، (14.3%).

جدول (٣)

توزيع أفراد العينة حسب (الجامعة)

النسبة المئوية	التكرار	الجامعة
47.1%	33	القاهرة
22.9%	16	الإسكندرية
15.7%	11	المنصورة
14.3%	10	أسيوط
100%	70	المجموع

يتضح من الجدول (٣) أن أعلى نسبة من إجمالي العينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة حسب الجامعة هي نسبة القاهرة ثم الإسكندرية ثم المنصورة وفي المرتبة الأخيرة نسبة أسيوط حيث بلغت النسب على الترتيب، (47.1%)، (22.9%)، (15.7%)، (14.3%).

أداة البحث:

تم تصميم استبانة بهدف تعرف واقع دور كليات التربية للطفولة المبكرة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالبات وسبل تفعيله، وذلك بالرجوع إلى الإطار النظري للبحث والأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع مع

الاستفادة من آراء الخبراء والمتخصصين في المجال، وجاءت الاستبانة مكونة من خمسة محاور، شمل الأول العبارات الخاصة بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال المقررات الدراسية، وتكون من (١٠) عبارات، وشمل الثاني العبارات الخاصة بالأنشطة الطلابية، وتكون من (١٠) عبارات، وشمل الثالث العبارات الخاصة بالبحث العلمي، وتكون من (١٠) عبارات، وشمل الرابع العبارات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، بينما شمل الخامس العبارات الخاصة بالسبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة، وتكون من (١٠) عبارات، وأمام كل عبارة تدرج ثلاثي يعبر عن درجة الموافقة، بحيث يتراوح ما بين مرتفعة (٣) درجات، ومتوسطة (٢) درجتان، ومنخفضة (١) درجة واحدة، وتتراوح الدرجات على كل محور ما بين (١٠) درجات إلى (٣٠) درجة، بينما تتراوح على الاستبانة الكلية ما بين (٥٠) درجة إلى (١٥٠) درجة.

صدق أداة البحث:

تم استخدام صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبانة، كما موضح بالجداول التالية:

جدول (٤)

معامل الارتباط بين محاور الاستبانة ومجموعها (ن=٧٠)

م	المحاور	مجموع الاستبانة
١	المحور الأول: المقررات الدراسية	.776**
٢	المحور الثاني: الأنشطة الطلابية	.763**
٣	المحور الثالث: البحث العلمي	.814**
٤	المحور الرابع: ممارسات أعضاء هيئة التدريس	.847**
٥	المحور الخامس: السبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال	.63**

* * قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١) = (٠,٣٠٤)

يتضح من الجدول (٤) وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية للاستبانة، تتراوح ما بين (٠,٨٤٧) إلى (٠,٦٣)، حيث إن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يدل على صدق الاستبانة.

ثبات أداة البحث:

لإيجاد قيمة الثبات تم استخدام طريقتي معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمحاور الاستبانة، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٥)

معاملات الثبات لمحاور الاستبانة (ن=٧٠)

التجزئة التصفية		معامل الفا كرونباخ	العدد	الاستبانة
معامل الثبات بعد التصحیح Guttman	الارتباط بين نصفى الاستبانة			
.765	.788	.8512	10	المحور الأول: المقررات الدراسية
.73	.757	.867	10	المحور الثانى: الأنشطة الطلابية
.752	.715	.895	9	المحور الثالث: البحث العلمى
.909	.91	.912	10	المحور الرابع: ممارسات أعضاء هيئة التدريس
.891	.89	.877	10	المحور الخامس: السبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال بكلية التربية للطفولة
.773	.778	.932	49	إجمالى الاستبانة

يتضح من الجدول (٥) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لثبات لاستبانة واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة، والسبل المقترحة لتفعيله قد بلغت (0.932). كبيرة، كما أن معاملات الثبات للمحاور الفرعية للاستبانة تراوحت بين (0.851-0.915)، وهي قيم ثبات مرتفعة، كما بلغ معامل الثبات بعد التصحيح لـ Guttman (.773). مما يشير إلى الثبات المقبول للاستبانة، ويمكن أن يكون ذلك مؤشراً جيداً لتعميم نتائجها.

تصحيح الاستبانة:

تعطي الاستجابة (مرتفعة) الدرجة (٣)، والاستجابة (متوسطة) تعطي الدرجة (٢)، والاستجابة (منخفضة) تعطي الدرجة (١)، وبضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استجابة، وجمعها، وقسمتها على إجمالي أفراد العينة، يعطي ما يسمى بـ(الوسط المرجح)، الذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدى كما يلي:

$$\text{التقدير الرقمي} = (3 \times \text{تكرار مرتفعة}) + (2 \times \text{تكرار منخفضة})$$
$$\text{لكل عبارة} = (1 \times \text{تكرار منخفضة}) + (2 \times \text{تكرار مرتفعة})$$

عدد أفراد العينة

وقد تحدد مستوى الموافقة لدى عينة الدراسة (تقدير طول الفترة التي يمكن من خلالها الحكم على الموافقة من حيث كونها مرتفعة، أم متوسطة، أم منخفضة) من خلال العلاقة التالية:

$$1 - N$$

N

مستوى الموافقة =

حيث تشير (ن) إلى عدد الاستجابات وتساوي (٣)، وحدد الباحث درجة القطع والتي تحدد درجة الموافقة للعبارة، وأن المتوسطات الحسابية ونسبها المئوية هي الحد الفاصل بين مستوى الاستجابات في أداة البحث.

جدول (٦)

درجة القطع لمستويات استجابة عينة البحث

م	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	المستوى
١	١ : ١,٦٦	٣٣,٣٣ : ٥٥,٣٣ %	ضعيف
٢	١,٦٧ : ٢,٣٣	٥٥,٦٧ : ٧٧,٦٧ %	متوسط
٣	٢,٣٤ : ٣	٧٨ : ١٠٠ %	مرتفع

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ولمعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار الثاني وعشرون. وقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة

ومحاورها، وهي: معامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، والنسب المئوية في حساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار التواء لعينتين مستقلتين (t - test Independent Simple)، واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، واختبار "LSD" للمقارنات الثنائية البعدية.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

الإجابة عن السؤال الأول: ما واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال المقررات الدراسية من وجهة نظر عينة البحث؟

للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الأول الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من خلال المقررات الدراسية حسب أوزانها النسبية.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى الموافقة على واقع ثقافة زيادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من خلال المقررات الدراسية

(ن=٧٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الموافقة
1	تتضمن المقررات الدراسية موضوعات عن زيادة الأعمال.	1.771	0.802	59.0 47	متوسطة
2	تعرض المقررات الدراسية موضوعات زيادة الأعمال بصورة واضحة للطالبات.	1.757	0.859	58.5 70	متوسطة
3	تتنوع موضوعات زيادة الأعمال بالمقررات الدراسية بما يغطي جميع جوانبها	1.957	0.955	65.2 37	متوسطة
4	تدريب المقررات الدراسية الطالبات على كيفية الوصول للريادة	1.643	0.869	54.7 63	منخفضة
5	تعرض المقررات الدراسية تجارب ناجحة لريادة الأعمال في مختلف القطاعات.	1.486	0.794	49.5 23	منخفضة
6	تراعي المقررات الدراسية الفروق الفردية بين الطالبات في عرض موضوعات زيادة الأعمال.	1.686	0.753	56.1 90	متوسطة
7	تراعي المقررات الدراسية الإمكانيات العقلية والقدرات الخاصة للطالبات في تناول موضوعات زيادة الأعمال.	1.814	0.708	60.4 77	متوسطة
8	تخصص الكلية مقررات مستقلة لريادة الأعمال.	1.143	0.460	38.0 97	منخفضة
9	تتكامل المقررات الدراسية مع بعضها من أجل تنمية	1.314	0.627	43.8	منخفضة

	10			ثقافة زيادة الأعمال لدى الطالبات.	
منخفضة	46.1 90	0.621	1.386	تتسم المقررات الدراسية بالمرونة والقابلية للتعديل والتطوير بما يتوافق مع متطلبات زيادة الأعمال.	10
منخفضة		النسبة المئوية لدرجة الموافقة على المحور (53.19)		متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور (1.596)	إجمالي المحور

يتضح من الجدول (٧) أن النسبة المئوية للموافقة على عبارات المحور الأول الخاص بواقع ثقافة زيادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال المقررات الدراسية جاءت منخفضة ومتوسطة، وتراوحت النسب بين (38.097-65.237)، بانحرافات معيارية جميعها أقل من المتوسطات الحسابية. وتشير النتيجة السابقة لضعف واقع ثقافة زيادة الأعمال من خلال المقررات الدراسية من وجهة نظر عينة البحث، ويمكن عزو هذه النتيجة لضعف عمليات التحديث والتطوير المستمر للمقررات الدراسية من جهة، وتركيزها على جانب تأهيل الطالبات لتعامل مع الأطفال فيما يتعلق بالجوانب النفسية والشخصية والاجتماعية التي تتناسب مع طبيعتهم العمرية مع إغفال جانب التعليم الريادي. يُضاف لما سبق غياب الشمولية والتكامل لهذه المقررات بحيث تغطي جميع جوانب

التعلم ومن بينها التعلم الريادي، حيث إنها تركز في الغالب على جانب الإعداد الأكاديمي والتأهيل المهني في حدود التخصص وطبيعة المرحلة العمرية واحتياجاتها.

كما يمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء ما توصلت إليه دراسة المرصد العالمي لريادة الأعمال (٢٠١٢) من ضعف دور التعليم الجامعي المصري في تأهيل طلابه لريادة الأعمال، وقلة اهتمامه بها، وضعف تشجيعه طلابه على الابتكار، والفاعلية الذاتية والمبادرة الشخصية، وأوصى المرصد بضرورة إنشاء مراكز لريادة الأعمال في الجامعات المصرية، ونشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، ولا سيما على غرار ما تقيمه الجامعات البريطانية والأمريكية في القاهرة من إقامة تخصصات في ريادة الأعمال والابتكار (خطاب، ٢٠١٢).

وفي نفس السياق أكدت نتائج دراسة (Nwite) (Onuma,2016) بضرورة التركيز بشكل عاجل على ريادة الأعمال المنظمة وكذلك مراجعة المناهج الدراسية للتعليم العالي وتضمينها تعليم ريادة الأعمال. وتتفق نتائج دراسة (سمير، ٢٠١٨) ما النتائج السابقة حيث أوضحت ضعف دور

الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها. ومن ثم برزت الحاجة إلى بُعد جديد للتعليم يتلاءم مع الاحتياجات الجديدة للأفراد والمجتمعات، ومن أهمها التعليم للريادة وما يشتمل عليه من مضامين وعمليات وممارسات تؤثر في زيادة الإنتاجية (عبدالله وآخرون، ٢٠١٤).

وهو ما أكدت عليه نتائج دراسة (Teh Yi Nian, Rosni Bakar & Md. Aminul Islam, 2014) حيث أوضحت أن تقييم الطلاب والمساهمة في البحث في مجال تعليم ريادة الأعمال وتوفير معلومات مفيدة للطلاب وذلك لتحسين مناهجها وممارساتها في تعليم ريادة الأعمال. وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة (زاهر، ٢٠١٦) حيث أكدت على ضرورة قيام التعليم الجامعي بمصر بتوظيف البرامج والمقررات لخدمة ريادة الأعمال والعمل على نشر تلك الثقافة لدى الطلاب وإنشاء مراكز للريادة داخل الجامعات.

الإجابة عن السؤال الثاني: ما واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال الأنشطة الطلابية من وجهة نظر عينة البحث؟

للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الثاني الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من خلال الأنشطة الطلابية حسب أوزانها النسبية.

جدول (٨)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى الموافقة على واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من خلال الأنشطة

الطلابية (ن=٧٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الموافقة
11	تتفد الكلية أنشطة طلابية تتضمن موضوعات عن ريادة الأعمال.	1.329	0.583	44.287	منخفضة
12	تتفد الكلية زيارات طلابية للمؤسسات الريادية.	1.886	0.526	62.857	متوسطة
13	تغطي الأنشطة الطلابية جميع جوانب ريادة الأعمال.	1.371	0.594	45.713	منخفضة
14	تتنوع الأنشطة الطلابية بما يتلاءم مع إمكانيات واستعدادات الطلاب حول ريادة الأعمال.	1.771	0.543	59.047	متوسطة
15	يتاح لجميع الطالبات الاشتراك في أنشطة ريادة الأعمال بالكلية.	1.843	0.470	61.430	متوسطة
16	تعرض الكلية أنشطة رسومية	1.457	0.695	48.570	منخفضة

				توضيحية لريادة الأعمال ومتطلباتها	
منخفضة	47.620	0.693	1.429	تعقد الكلية ندوات طلابية باستضافة خبراء في ريادة الأعمال.	17
متوسطة	59.047	0.854	1.771	تعقد الكلية مسرحاً درامياً لتجسيد ريادة الأعمال.	18
متوسطة	58.570	0.842	1.757	توزع الكلية منشورات دورية للطالبات حول ما يستجد من موضوعات خاصة بريادة الأعمال.	19
منخفضة	45.237	0.660	1.357	تعقد الكلية اتفاقيات شراكة المؤسسات الريادية لتدريب الطالبات عملياً.	20
منخفضة				متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور (1.597)	إجمالي المحور
				النسبة المئوية لدرجة الموافقة على المحور (53.238)	

يتضح من الجدول (٨) أن النسبة المئوية للموافقة على عبارات المحور الثاني الخاص واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من خلال الأنشطة الطلابية جاءت منخفضة ومتوسطة، وتراوحت النسب بين (44.287-62.857)، بانحرافات معيارية جميعها أقل من المتوسطات الحسابية. وتشير النتيجة السابقة لضعف واقع ثقافة ريادة الأعمال من خلال

الأنشطة الطلابية من وجهة نظر عينة الدراسة، ويمكن عزو هذه النتيجة لضعف الأنشطة الطلابية بصفة عامة وما تواجهه من معوقات، بجانب تركيزها في الغالب على الجوانب الترفيهية والرحلات الاستكشافية، بالإضافة لضعف الإقبال عليها من قبل الطالبات نظرًا لضعف التخطيط المسبق لها من جهة وعدم إشراكهم في وضع مخططاتها وبرامجها من جهة أخرى.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أوصت به دراسة محمد وآخرون (٢٠١٤) من ضرورة أن تسعى الجامعة إلى تنمية السمات الريادية للطلاب وتدريبهم على زيادة الأعمال بل أن يكون ذلك ضمن تقييم معايير أدائهم، كما توصلت دراسة ثابت و سالم (٢٠١٥) إلى ضعف امتلاك طلاب الجامعة للمهارات الريادية، كما أشارت دراسة محمد و يوسف (٢٠١٦) إلى ضعف دور الجامعة في القيام بدورها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وأوصت بضرورة وضع سياسات وأهداف محددة ومخططة لتنفيذ ريادة الأعمال داخل الجامعات.

وفي نفس السياق أشارت نتائج دراسة (Shazia Nasrullah,etal,2016) أنه يجب أن يكون هناك المزيد من المشاريع الخاصة بريادة الأعمال أو تحضير الأنشطة المفتوحة

لجميع الطلاب أو عن طريق دروس تعليمية رياضية للمعلمين، وخبراء مختلفين يعملون مع الشباب على المستوى الاجتماعي والعمال والفنانين الاجتماعيين والمحللين ومعلمات رياض الأطفال، ستكون ميزة أساسية لنشر حالة ذهنية رياضية نحو الحياة والمجتمع.

وكذلك أشارت نتائج دراسة عبد ربه (٢٠١٣) إلى أن الكثير من المؤسسات التعليمية تعاني من العديد من المعوقات التي تقلل من نجاح تحقيق الريادة المؤسسية، حيث تفتقر للهيكل المرنة التي تتلاءم مع متطلبات تحسين الأداء والقابلة للتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية، ونتيجة لهيمنة البيروقراطية والقصور في منح الصلاحيات الإدارية والمالية والأكاديمية والضبابية في الآليات والأساليب وتعقيد الإجراءات والمركزية في اتخاذ القرارات، مما يحد من فرص نجاح إدارة التميز التي تعتمد على اللامركزية في صياغة السياسات واتخاذ القرارات المناسبة.

وتتفق أيضاً النتائج السابقة مع نتائج دراسة بن فهد (٢٠١١) حيث صنف معوقات التميز والريادة إلى معوقات بشرية وتنظيمية ومالية يأتي في مقدمتها الروتين، والجمود وعدم

وضوح الأهداف، وانخفاض الثقافة التنظيمية الداعمة للريادة والتميز. وهو ما أضافته نتائج دراسة (Virginia -Sánchez & Carlos Atienza, 2018) والتي وتوصلت إلى أن الجامعة لها دور فعال في تنمية الثقافة الريادية للطلاب، ومن أهم توصيات البحث تفعيل الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية المجتمعية لتحفيز الطلاب على ريادة الأعمال.

وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة زاهر (٢٠١٦) حيث أكدت على ضرورة قيام التعليم الجامعي بمصر بتوظيف البرامج والمقررات لخدمة ريادة الأعمال ومع العمل على نشر تلك الثقافة لدى الطلاب وإنشاء مراكز للريادة داخل الجامعات، ويتفق ما سبق مع نتائج دراسة محمد (٢٠١٥) والتي أظهرت نتائجها وجود دور متوسط للإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة، وقد خلصت الدراسة بمجموعة من التوصيات التي من شأنها العمل على زيادة الاهتمام وتنمية ريادة الأعمال في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر.

الإجابة عن السؤال الثالث: ما واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال البحث العلمي من وجهة نظر عينة البحث؟

للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الثالث الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من خلال البحث العلمي حسب أوزانها النسبية.

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى الموافقة
ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من خلال البحث العلمي (ن=٧٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الموافقة
21	تعقد الكلية مؤتمرات علمية مستقلة لريادة الأعمال.	1.657	0.814	55.237	منخفضة
22	تعول الكلية أبحاثاً علمية خاصة بريادة الأعمال.	1.8	0.773	60	متوسطة
23	تجشع الكلية إجراء الأبحاث العلمية الخاصة بريادة الأعمال	1.7	0.805	56.667	متوسطة
24	تعالج الأبحاث التي تتجزها الكلية الموضوعات المرتبطة بريادة الأعمال.	2	0.659	66.667	متوسطة
25	تتنوع الأبحاث العلمية بالكلية بحيث تغطي جميع جوانب	1.771	0.820	59.047	متوسطة

				ريادة الأعمال.	
متوسطة	68.097	0.647	2.043	تنفذ الكلية مشروعات بحثية مشتركة مع جهات خارجية حول ريادة الأعمال.	26
متوسطة	63.333	0.801	1.9	يضع البحث العلمي بالكلية خطوات إجرائية لاكتساب ثقافة ريادة الأعمال.	27
متوسطة	58.097	0.829	1.743	يضع البحث العلمي الحلول الناجحة للتغلب على معوقات ريادة الأعمال.	28
متوسطة	65.713	0.851	1.971	تقدم الكلية مكافآت مادية للمشروعات البحثية الريادية.	29
متوسطة		النسبة المئوية لدرجة الموافقة على المحور (61.429)		متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور (1.843)	إجمالي المحور

يتضح من الجدول (٩) أن النسبة المئوية للموافقة على عبارات المحور الثالث الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال البحث العلمي جاءت منخفضة ومتوسطة، وتراوحت النسب بين (55.237-68.097)، بانحرافات معيارية جميعها أقل من المتوسطات الحسابية. وتشير النتيجة السابقة إلى أن واقع ثقافة ريادة الأعمال من خلال البحث العلمي جاء بدرجة متوسطة مما يدل على وجود بعض

الجهود المبذولة في هذا الجانب، ولكنها ما زالت بحاجة لمزيد من التطوير، وربما يعزى ذلك لحرص البحث العلمي على مواكبة المتغيرات والمستجدات المعاصرة من جهة وسعيه للرقى والنهوض بالمجتمع من جهة أخرى، لكن يواجهه بعض العقبات والمعوقات كضعف الميزانيات المادية المرصودة له أو ضعف الإمكانيات المطلوبة لتجريب نتائجه وتطبيقها أو تعميمها.

كما يمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء ما أشار إليه بن فهد (٢٠١١) من وجود معوقات للتميز والريادة تنقسم إلى معوقات بشرية وتنظيمية ومالية يأتي في مقدمتها الروتين، والجمود وعدم وضوح الأهداف، وانخفاض الثقافة التنظيمية الداعمة للريادة والتميز. وفي نفس السياق أشارت دراسة عبد ربه (٢٠١٣) إلى أن الكثير من المؤسسات التعليمية تعاني من العديد من المعوقات التي تقلل من نجاح تحقيق الريادة المؤسسية، حيث تقتصر للهاكل المرنة التي تتلاءم مع متطلبات تحسين الأداء والقابلة للتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية، ونتيجة لهيمنة البيروقراطية والقصور في منح الصلاحيات الإدارية والمالية والأكاديمية والضبابية في الآليات والأساليب وتعقيد الإجراءات والمركزية في اتخاذ القرارات مما يحد من

فرص نجاح إدارة التميز التي تعتمد على اللامركزية في صياغة السياسات واتخاذ القرارات المناسبة.

ويمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء ما أشارت إليه نتائج دراسة عبد الله، وآخرون (٢٠١٧) والتي أوضحت أن الجامعة تقوم بدور الوسيط بين طلابها ورجل الأعمال، وتعمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من خلال إنشاء وحدة لريادة الأعمال، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي تحد من أداء الجامعة لدورها في تنمية تلك الثقافة، أهمها: ضعف وجود بيئة تعليمية تدعم ريادة الأعمال، وعدم وجود ميزانية خاصة لريادة الأعمال بها، وضعف دور الجامعة في دمج برامج التعليم الريادي ضمن مقررات الجامعة.

وتتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة (elahattin Alan,2019) حيث أوضحت ضرورة تمويل أبحاث علمية خاصة بريادة الأعمال وعلاقة هذه الأبحاث بتنمية الابتكار والإبداع لدى الطلاب.

الإجابة عن السؤال الرابع: ما واقع ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال ممارسات أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة البحث؟

للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الرابع الخاص بواقع ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من خلال ممارسات أعضاء هيئة التدريس حسب أوزانها النسبية.

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى الموافقة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من خلال ممارسات أعضاء هيئة التدريس

(ن=٧٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الموافقة
30	يعد أعضاء هيئة التدريس قدوة للطلبات في الوعي بثقافة ريادة الأعمال.	1.857	0.804	61.903	متوسطة
31	يشترك أعضاء هيئة التدريس مع الطالبات في تنفيذ بعض المشروعات الريادية.	1.771	0.802	59.047	متوسطة
32	يخصص أعضاء هيئة التدريس محاضرات مستقلة للحديث عن ريادة الأعمال مع الطالبات.	1.871	0.850	62.380	متوسطة
33	يدير أعضاء هيئة	1.657	0.778	55.237	منخفضة

				التدريس طالباتهم عملياً على بعض المشروعات الريادية.	
متوسطة	55.713	0.812	1.671	يزود أعضاء هيئة التدريس طالباتهم بالكم المطلوب من المعلومات حول ريادة الأعمال.	34
متوسطة	58.097	0.846	1.743	يتواصل أعضاء هيئة التدريس مع الخبرات الأجنبية في مجال ريادة الأعمال مع عرض هذه الخبرات على الطالبات.	35
متوسطة	56.667	0.805	1.700	يُفعل أعضاء هيئة التدريس مواقع التواصل الاجتماعي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طالباتهم.	36
متوسطة	59.523	0.832	1.786	يشارك أعضاء هيئة التدريس مع طالباتهم في الندوات والمؤتمرات الخاصة بريادة الأعمال.	37
متوسطة	65.237	0.859	1.957	يطلب أعضاء هيئة التدريس من طالباتهم تنفيذ مشروعات بحثية	38

				ريادية ترتبط بالتقدير في المادة الدراسية.	
متوسطة	57.143	0.745	1.714	يحفز أعضاء هيئة التدريس طالباتهم نحو ريادة الأعمال.	39
متوسطة				متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور (1.773)	إجمالي المحور
				النسبة المئوية لدرجة الموافقة على المحور (59.095)	

يتضح من الجدول (١٠) أن النسبة المئوية للموافقة على عبارات المحور الرابع الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال ممارسات أعضاء هيئة التدريس جاءت منخفضة ومتوسطة، وتراوحت النسب بين (55.237-65.237)، بانحرافات معيارية جميعها أقل من المتوسطات الحسابية. وتشير النتيجة السابقة لسعي أعضاء هيئة التدريس لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالبات وبذلهم العديد من الجهود في هذا الجانب، إلا أن هذه الجهود تحتاج لمزيد من التطوير والتغلب على المعوقات التي تواجهها، خاصة ضعف الإمكانيات المتاحة من جهة وضعف التحفيز المادي والمعنوي مع كثرة الأعباء التدريسية والتنظيمية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى.

كما يمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء ما أشارت إليه دراسة عبد ربه (٢٠١٣) من أن الكثير من المؤسسات التعليمية تعاني من العديد من المعوقات التي تقلل من نجاح تحقيق الريادة المؤسسية، حيث تفتقر للهيكل المرنة التي تتلاءم مع متطلبات تحسين الأداء والقابلة للتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية، ونتيجة لهيمنة البيروقراطية والقصور في منح الصلاحيات الإدارية والمالية والأكاديمية والضابطة في الآليات والأساليب وتعقيد الإجراءات والمركزية في اتخاذ القرارات مما يحد من فرص نجاح إدارة التميز التي تعتمد على اللامركزية في صياغة السياسات واتخاذ القرارات المناسبة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Rita Vaicekauskaite & Asta Valackiene, 2018) حيث أكدت أهمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس مع طلابهم في الندوات والمؤتمرات الخاصة بريادة الأعمال، وكذلك تطوير مبادرات ريادة الأعمال كمشاريع مشتركة داخل الجامعة. وفي نفس السياق صنف بن فهد (٢٠١١) معوقات التميز والريادة إلى معوقات بشرية وتنظيمية ومالية يأتي في مقدمتها الروتين، والجمود وعدم وضوح الأهداف، وانخفاض الثقافة التنظيمية الداعمة للريادة والتميز.

الإجابة عن السؤال الخامس: ما السبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة
ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من وجهة نظر عينة
البحث؟

للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الخامس
الخاص بالسبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات
التربية للطفولة حسب أوزانها النسبية.

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى الموافقة على
السبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة (ن=٧٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الموافقة
40	تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس لتنمية ثقافة طالباتهم حول ريادة الأعمال.	2.471	0.847	82.380	مرتفعة
41	توفير المتطلبات المادية لتنفيذ ودعم المشروعات الريادية بالكلية.	1.929	0.922	64.287	متوسطة
42	إضافة مقررات مستقلة خاصة بريادة الأعمال.	2.457	0.716	81.903	مرتفعة
43	تخصيص برامج وأنشطة طلابية مستقلة خاصة بريادة الأعمال.	2.371	0.802	79.047	مرتفعة

مرتفعة	80.477	0.843	2.414	عمل مسابقات طلابية في مشروعات ريادة الأعمال وتقديم جوائز قيمة لها.	44
مرتفعة	80.953	0.861	2.429	نشر ثقافة ريادة الأعمال بين جميع منسوبي الكلية من خلال الندوات والمؤتمرات والمنشورات المسهمة في ذلك .	45
متوسطة	66.190	0.876	1.986	عمل شراكات واسعة مع المؤسسات الريادية لدعم ثقافة ريادة الأعمال بالكلية.	46
مرتفعة	80.000	0.875	2.400	تبادل الخبرات مع الجهات الخارجية المتميزة في مجال ريادة الأعمال.	47
مرتفعة	92.857	0.611	2.786	تخصيص ميزانية مستقلة لدعم المشروعات البحثية في مجال ريادة الأعمال.	48
متوسطة	77.143	0.860	2.314	إنشاء صندوق مستقل بالكلية خاصة بريادة الأعمال والمشروعات الريادية سواء لأعضاء هيئة التدريس أم للطلبة.	49
مرتفعة				النسبة المئوية لدرجة الموافقة على المحور (78.524)	إجمالي المحور
				متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور (2.356)	

يتضح من الجدول (١١) أن النسبة المئوية للموافقة على عبارات المحور الخامس الخاص بالآليات المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة جاءت متوسطة، ومرتفعة وتراوحت النسب بين (66.19-92.857)، بانحرافات معيارية جميعها أقل من المتوسطات الحسابية. وتشير النتيجة السابقة إلى أن موافقة عينة البحث على السبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال جاءت مرتفعة، ويمكن عزو هذه النتيجة لكون هذه السبل تم اقتراحها وصياغتها في ضوء الأدبيات التربوية والدراسات السابقة التي اهتمت بريادة الأعمال بالإضافة للنظريات المفسرة لها، كما أنه تم الاسترشاد بأراء الخبراء والمتخصصين في المجال عند صياغة هذه المقترحات، كما أنه تم مراعاة طبيعة المرحلة ومتطلباتها وخصائصها، ومن ثم جاءت الموافقة على هذه السبل مرتفعة.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أوضحه الاتحاد الأوروبي من أن التركيز على ريادة الأعمال هو السبيل للنهوض بالاقتصاديات المالية، الأمر الذي يفرض أن يكون الاهتمام بها منذ بدايات النشأة الاجتماعية، وعلى مستوى جميع المراحل التعليمية، ولا سيما المرحلة الجامعية؛ حيث إنها

المسئولة عن توفير القوى العاملة في المجتمع (Johannes, Lindner, 2018, 115 - 127).

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (Firmansyah & Rusmin,2018) حيث أوضحت ضرورة الاهتمام بريادة الأعمال من خلال إجراء دورات تدريبية للمعلمين ومنها نطاق ريادة الأعمال، وتحديد الأفكار وفرص ريادة الأعمال، خطة العمل والابتكار والإبداع في ريادة الأعمال، مفهوم الإدارة في ريادة الأعمال، إستراتيجية التسويق وموضوع الأخلاقيات الريادية.

وكذلك ما أشارت إليه دراسة محمد ويوسف (٢٠١٦) من ضرورة وضع سياسات وأهداف محددة ومخططة لتنفيذ ريادة الأعمال داخل الجامعات. كما تتفق كذلك مع ما أوصى به المرصد العالمي لريادة الأعمال (٢٠١٢) من ضرورة إنشاء مراكز لريادة الأعمال في الجامعات المصرية، ونشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، ولا سيما على غرار ما تقيمه الجامعات البريطانية والأمريكية في القاهرة من إقامة تخصصات في ريادة الأعمال والابتكار حطاب (٢٠١٢). وتتفق هذه النتيجة كذلك مع ما اقترحه علي (٢٠١٢) للحد من المعوقات التي تواجه

ريادة الأعمال من خلال التعليم والتدريب والتوجيه والإرشاد والتمويل والتمكين.

واستكمالاً للنتائج السابقة تم ترتيب محاور الاستبانة من حيث متوسط الأوزان النسبية لكل محور ونسبة الموافقة عليه، والجدول التالي يوضح استجابات أفراد العينة على المحاور مجملة:

جدول (١٢)

استجابات أفراد العينة لمجموع محاور الاستبانة من حيث تعرف واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (ن=٧٠)

م	المحور	متوسط الأوزان النسبية	النسبة المئوية	ترتيب المحور على حسب متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور	درجة الموافقة على كل محور من محاور الاستبانة
1	الأول	1.596	53.190	5	منخفضة
2	الثاني	1.597	53.238	4	منخفضة
3	الثالث	1.843	61.429	2	متوسطة
4	الرابع	1.773	59.095	3	متوسطة
5	الخامس	2.356	78.524	1	مرتفعة

يتضح من الجدول (١٢) أن درجة الموافقة من وجهة نظر عينة الدراسة على محاور الاستبانة تراوحت بين مرتفعة ومنخفضة وكانت ترتيبها كالتالي؛ المحور الخامس الخاص

بالسبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة، ثم المحور الثالث الخاص بالبحث العلمي، ثم المحور الرابع الخاص بممارسات أعضاء هيئة التدريس، ثم المحور الثاني الخاص بالأنشطة الطلابية، ثم المحور الأول الخاص بالمقررات الدراسية، حيث بلغت النسبة المئوية لدرجة الموافقة على المحاور بالترتيب (78.524)، (61.429)، (59.095)، (53.238)، (53.19).

وتشير النتيجة السابقة بصفة عامة لضعف واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من وجهة نظر عينة الدراسة مع وجود موافقة مرتفعة على السبل المقترحة لتفعيله.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سمير (٢٠١٨) التي أشارت إلى وجود قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، ودراسة محمد ويوسف (٢٠١٦) التي أشارت لضعف قيام الجامعة بدورها تجاه تنمية ثقافة الأعمال لدى طلابها، وأن قيامها بهذا الدور غير ملموس بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، وضعف توافر ثقافة ريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس، والتي انعكست على دورهم تجاه إكسابها للطلاب، ومن ثم وضعت الدراسة مقترحات تتطلب

ضرورة قيام الجامعة بتوفير بيئة معرفية لدى الطلاب بثقافة
ريادة الأعمال ضمن برامج كلياتها المختلفة، وضرورة وضع
سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية لريادة الأعمال في
الجامعة، ودراسة عبد الله، وآخرون (٢٠١٧) التي أشارت إلى
أن الجامعة تقوم بدور الوسيط بين طلابها ورجل الأعمال،
وتعمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من خلال
إنشاء وحدة لريادة الأعمال، إلا أن هناك العديد من المعوقات
التي تحد من أداء الجامعة لدورها في تنمية تلك الثقافة، أهمها:
ضعف وجود بيئة تعليمية تدعم ريادة الأعمال، وعدم وجود
ميزانية خاصة لريادة الأعمال بها، وضعف دور الجامعة في
دمج برامج التعليم الريادي ضمن مقررات الجامعة.

الإجابة عن السؤال السادس: ما مدى تأثير متغيري (النوع/ الدرجة
العلمية/الجامعة) في رؤية عينة البحث لواقع ثقافة ريادة الأعمال
بكليات التربية للطفولة المبكرة والسبل المقترحة لتفعيله؟

- النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على
مدى الموافقة على محاور الاستبانة بحسب متغير النوع (ذكور -
إناث)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (١٣)

نتائج اختبار التاء لعينتين مستقلتين t – test لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة نحو الموافقة على محاور الاستبانة حسب متغير النوع (ن=٧٠)

المحور	النوع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	ذكور	30	16.133	5.538	.239	.812 غير دالة
	إناث	40	15.825	5.183		
الثاني	ذكور	30	16.633	5.229	.983	.329 غير دالة
	إناث	40	15.475	4.602		
الثالث	ذكور	30	17.5	5.131	1.226	.224 غير دالة
	إناث	40	15.9	5.597		
الرابع	ذكور	30	18.833	7.106	1.146	.256 غير دالة
	إناث	40	16.9	6.890		
الخامس	ذكور	30	23.967	6.435	.449	.657 غير دالة
	إناث	40	23.250	6.793		

يتضح من الجدول (١٣) أنه:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)، بالنسبة للمحور الأول الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من

خلال المقررات الدراسية، حيث جاءت قيمة (ت)، (0.239)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)، بالنسبة للمحور الثاني الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال الأنشطة الطلابية، حيث جاءت قيمة (ت)، (0.983)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)، بالنسبة للمحور الثالث الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال البحث العلمي، حيث جاءت قيمة (ت)، (1.226)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)، بالنسبة للمحور الرابع الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال أعضاء هيئة التدريس، حيث جاءت قيمة (ت)، (1.146)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير النوع (ذكور - إناث)، بالنسبة للمحور الخامس الخاص بالسبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة، حيث جاءت قيمة (ت)، (0.449)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05).

وتبدو هذه النتيجة منطقية، ويمكن تفسيرها في ضوء أن كلاً من الذكور والإناث من عينة البحث يعملون في نفس الظروف وتتاح لهم نفس الإمكانيات، ولديهم نفس المؤهلات ومن ثم جاءت إجاباتهم متشابهة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال والسبل المقترحة لتفعيله.

• النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة على محاور الاستبانة بحسب متغير الدرجة العلمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس).

أوضحت نتائج البحث الميداني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (١٤)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة نحو الموافقة على محاور الاستبانة حسب متغير الدرجة العلمية (ن=٧٠)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
الأول	بين المجموعات	482.78 8	2	241.39 4	11.107	.000 دالة
	داخل المجموعات	1456.0 84	67	21.733		
	المجموع	1938.8 71	69			
الثاني	بين المجموعات	381.32 5	2	190.66 3	10.133	.000 دالة
	داخل المجموعات	1260.6 17	67	18.815		
	المجموع	1641.9 43	69			
الثالث	بين المجموعات	281.04 8	2	140.52 4	5.386	.007 دالة
	داخل المجموعات	1747.9 37	67	26.089		
	المجموع	2028.9 86	69			

.018 دالة	4.246	190.10	2	380.20	بين	الرابع
		1		2	المجموعات	
		44.771	67	2999.6	داخل	
			69	3379.8	المجموع	
				43		
.023 دالة	3.998	160.41	2	320.83	بين	الخامس
		8		6	المجموعات	
		40.126	67	2688.4	داخل	
			69	3009.2	المجموع	
				71		

يتضح من الجدول (١٤) أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة لمحاور الاستبانة الخمسة، حيث جاءت قيمة (ف)، (11.107)، (10.138)، (5.386)، (4.246)، (3.998)، على الترتيب وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ولتوضيح اتجاه الفروق نستخدم اختبار "LSD" للمقارنات الثنائية البعدية؛ لمعرفة اتجاه الفروق على محاور الاستبانة تبعاً

لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)،
باستخدام اختبار "LSD" للمقارنات الثنائية البعدية.

جدول (١٥)

نتائج اختبار "LSD" للمقارنات الثنائية البعدية لعينة البحث
تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (ن=٧٠).

المحور	المجموعة (أ)	المجموعة (ب)	الفرق بين المتوسطات (أ- ب)	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية
الأول	أستاذ	أستاذ مساعد	3.85714°	1.93018	.050
	أستاذ مساعد	مدرس	7.26087°	1.62656	.000
		مدرس	3.40373°	1.42295	.020
الثاني	أستاذ	أستاذ مساعد	4.90000°	1.79596	.008
	أستاذ مساعد	مدرس	6.76957°	1.51345	.000
		مدرس	1.86957	1.32400	.163
الثالث	أستاذ	أستاذ مساعد	-1.52857-	2.11479	.472
	أستاذ مساعد	مدرس	3.22609	1.78214	.075
		مدرس	4.75466°	1.55904	.003
الرابع	أستاذ	أستاذ مساعد	3.55714	2.77038	.204
	أستاذ مساعد	مدرس	6.48261°	2.33460	.007
		مدرس	2.92547	2.04235	.157

.006	2.62273	-7.41429-	أستاذ مساعد	أستاذ	الخامس
.060	2.21018	-4.22174-	مدرس		
.103	1.93350	3.19255	مدرس	أستاذ مساعد	

05. تعني أن الفرق بين المتوسطات دالة عند مستوى معنوية *

يتضح من الجدول (١٥) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور الأول الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال المقررات الدراسية، لصالح فئة أستاذ حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات فئة أستاذ وأستاذ مساعد ومدرس على الترتيب (3.8574^*)، (7.26087^*)، وهما قيمتان دالتان إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05). ولصالح فئة أستاذ مساعد حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات فئة أستاذ مساعد وفئة مدرس (3.40373^*)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)،

بالنسبة للمحور الثاني الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال الأنشطة الطلابية، لصالح فئة أستاذ حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات فئة أستاذ وأستاذ مساعد ومدرس على الترتيب (4.9^*)، (6.76957^*)، وهما قيمتان دالتان إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05). بينما لم تظهر النتائج دلالة فروق بين فئتي أستاذ مساعد ومدرس حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطاتهما (1.86957)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور الثالث الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال البحث العلمي، لصالح فئة أستاذ مساعد حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات فئة أستاذ مساعد ومدرس (4.75466^*)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05). بينما لم تظهر النتائج دلالة فروق بين فئتي أستاذ وأستاذ مساعد، وفئتي أستاذ ومدرس، حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطاتهما (-1.52857)، (3.2260)، على الترتيب، وهما قيمتان غير دالتان إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور الرابع الخاص بواقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال أعضاء هيئة التدريس، لصالح فئة أستاذ حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات فئة أستاذ ومدرس (6.48261^*)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05)، بينما لم تظهر النتائج دلالة فروق بين فئتي أستاذ وأستاذ مساعد، وفئتي أستاذ مساعد ومدرس حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطاتهما على الترتيب (3.55714)، (2.925447)، وهما قيمتان غير دالتان إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس)، بالنسبة للمحور الخامس الخاص بالسبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة، لصالح فئة أستاذ حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات فئة أستاذ وأستاذ مساعد (-7.41429)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05). بينما لم تظهر النتائج دلالة فروق بين فئتي أستاذ ومدرس، وفئتي أستاذ مساعد ومدرس حيث جاءت قيمة

الفرق بين متوسطاتهما على الترتيب (-4.22174)،
(3.19255)، وهما قيمتان غير دالتان إحصائيًا عند مستوى
دلالة (0.05).

وتبدو النتيجة السابقة منطقية، ويمكن تفسيرها في ضوء
عامل الخبرة الذي يتمتع به أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ
مقارنةً برتبة أستاذ مساعد ومدرس، حيث أتاحت لهم فرص أكثر
للتعامل المباشر واكتساب خبرات عميقة متصلة بموضوع زيادة
الأعمال ومتطلباته، ورؤية واقعة بصورة أعمق بكليات التربية
للطفولة المبكرة مقارنة بالأستاذة المساعدين والمدرسين، ومن ثم
جاءت الفروق في صالحهم.

• النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى
الموافقة على محاور الاستبانة بحسب متغير الجامعة (القاهرة-
الإسكندرية- المنصورة- أسيوط).

أوضحت نتائج البحث الميدانية أنه توجد فروق ذات دلالة
إحصائية بين استجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة،
والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (١٦)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة نحو الموافقة على محاور الاستبانة حسب متغير الجامعة (ن=٧٠)

الدلالة الإحصائية	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحور
.242 غير دالة	1.431	39.460	3	118.379	بين المجموعات	الأول
		27.583	66	1820.492	داخل المجموعات	
			69	1938.871	المجموع	
.806 غير دالة	.327	8.020	3	24.060	بين المجموعات	الثاني
		24.513	66	1617.883	داخل المجموعات	
			69	1641.943	المجموع	
.427 غير دالة	.939	27.680	3	83.039	بين المجموعات	الثالث
		29.484	66	1945.947	داخل المجموعات	
			69	2028.986	المجموع	
.433 غير دالة	.927	45.546	3	136.638	بين المجموعات	الرابع
		49.139	66	3243.205	داخل المجموعات	

					المجموعات	
			69	3379.843	المجموع	
.457	.877	38.472	3	115.416	بين	الخامس
غير					المجموعات	
دالة		43.846	66	2893.856	داخل	
					المجموعات	
			69	3009.271	المجموع	

يتضح من الجدول (١٦) أنه:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجامعة (القاهرة- الإسكندرية- المنصورة- أسيوط)، بالنسبة لمحاور الاستبانة الخمسة، حيث جاءت قيمة (ف)، (1.431)، (0.327)، (0.939)، (0.927)، (0.877)، على الترتيب وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

توصيات البحث:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن التوصية بما يلي:

✓ ضرورة الاستفادة من السبل المقترحة لتفعيل واقع ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من خلال تضمين مقررات خاصة بريادة الأعمال ضمن اللوائح الخاصة بالكليات.

✓ ضرورة الاهتمام بالكشف عن المعوقات والعقبات التي تواجه ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة، من خلال تشكيل لجان متخصصة تستشرف المعوقات قبل حدوثها والعمل على معالجتها والتعامل معها.

✓ اهتمام الجهات المسؤولة بتطوير المقررات الدراسية بما يسمح بمواكبتها المتغيرات والمستجدات المعاصرة من جهة وجعلها قابلة للتعديل والتطوير باستمرار وشاملة لجميع جوانب التعلم، وجعلها متمشية مع متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

✓ مراجعة خطط وبرامج الأنشطة الطلابية بكليات التربية للطفولة المبكرة، بحيث تتسع دائرة مشاركة الطالبات فيها وفي

التخطيط لها من جهة وتضمينها ما يسهم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال من جهة أخرى.

✓ تشكيل صندوق خاص بريادة الأعمال يتولى إدارته والإشراف عليه متخصصون من أعضاء هيئة التدريس، تكون مهمته العمل على تنمية ثقافة ريادة الأعمال والتغلب على معوقاتها.

مقترحات البحث:

يقترح البحث بعض الدراسات المكملة لها في نفس المجال، من أبرزها ما يلي:

✓ معوقات ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطالبات وآليات التغلب عليها.

✓ تصور مقترح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بكليات التربية للطفولة المبكرة في ضوء خبرات بعض الدول.

✓ دور الإدارة الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات.

✓ استراتيجية تربوية مقترحة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كليات التربية للطفولة المبكرة بجمهورية مصر العربية.

المراجع

المراجع العربية :

- إبراهيم، عصام سيد أحمد (٢٠١٥). التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية ببؤرسعيد، (١٨)، ١٣٢-١٧٧.
- أبو الشعر، حنين. (٢٠١٦). مدى توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدى طلبة الجامعات الحكومية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. جامعة اليرموك.
- أبو قرن، سعيد محمد (٢٠١٥). واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: دراسة مقارنة بين قسمني التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية. رسالة ماجستير. كلية التجارة، فلسطين: الجامعة الإسلامية.
- أبو هديب، إيمان (٢٠١٧). أثر استخدام نظم دعم القرار على ريادة الأعمال في جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات (إنتاج)، الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

-إسماعيل، عمر علي (٢٠١٠). خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية جامعة نينوى العراق. ١٢ (٤)، ٦٨ - ١٠١.

-الجوهري، إسماعيل بن حماد. (٢٠٠٧). معجم الصحاح (الطبعة الثانية). دار المعرفة. لبنان.

-الحديدي، نسرين ؛ وسعد، نيرمين (٢٠١٦). المرأة السعودية وريادة الأعمال: نجاحات وتحديات. مجلة كلية التربية، ٦٤، ٤، جامعة طنطا، مصر، ٣٣٢ - ٣٦٣.

-حسين، قيس إبراهيم (٢٠١٣). دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الكهربائية- ديالي. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الدراسات العلمية في الهيئة الكردستانية. العراق. جامعة السليمانية.

- حطاب، هلا (٢٠١٢). المرصد العالمي لريادة الأعمال. تقرير ريادة الأعمال بمصر .

- الحمالي، راشد بن محمد؛ العربي، هشام يوسف (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة

نظر الهيئة التدريسية. دراسات في التربية وعلم النفس، ع (٧٦).

-الدراس، أسامة (٢٠١٥). أثر ريادة الأعمال في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي على المسؤولية الاجتماعية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الأعمال. جامعة عمان العربية.

-الرشيد، صالح (٢٠٠٩). التميز في الأداء: ماهيته وكيف يمكن تحقيقه في منظمات الأعمال. مجلة آفاق الاقتصادية، العدد ١١٦، المجلد ٢٩، الإمارات؛ مركز البحوث، والوثائق.

- الرميدي، بسام، سمير (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها إستراتيجية مقترحة للتحسين. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، ع (٢).

- زيدان، عبد الرزاق؛ وخليل، عبد القادر (٢٠١٧). متطلبات تحقيق الريادة في القطاع المصرفي حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، ١٧، ٩٥-١٠١.

-سلطان، سعاد (٢٠١٥). مدى توافر خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب

- الضفة الغربية. أعمال مؤتمر "الريادة والإبداع في تطوير الأعمال الصغيرة"، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
- سمير، عبد الله وآخرون (٢٠١٤). سياسات النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس).
- سهمود، إيهاب عبد ربه (٢٠١٣). واقع إدارة التميز في جامعة الأقصى وسبل تطويرها في ضوء النموذج الأوروبي للتميز EFQM. رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا. غزة.
- السيد، لمياء؛ وإبراهيم، إيمان (٢٠١٤). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل سنغافورة والصين وإمكانية منها في مصر. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ٥٣، ص ٢٧٥ - ٣٤٩.
- شحاتة، صفاء (٢٠١٣). تنمية جدارات سوق العمل لدى المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال: رؤية إستراتيجية. دراسات تربوية واجتماعية، مصر، ٤، ٣٣ - ٢٠٨.

- الشريف، مختار (٢٠٠٦). برنامج تحليل سوق العمل والثقافة العمل الحر. مجلة البحوث الإدارية، مصر، ٢٤(٤)، ٢٨٦ - ٢٩٢.

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

- العاني، وجيهة بنت ثابت؛ والحارثية، عائشة بنت سالم (٢٠١٥). تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك طلبة السلطان قابوس للمهارات الريادية. مجلة العلوم التربوية، مج (٢٧)، ع (٢).

- عبد العظيم، حنان زاهر (أبريل، ٢٠١٦). تصور مقترح لتفعيل التعليم للريادة بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ٣٢، ٢٤، ج (٢).

- عبد الفتاح، محمد زين العابدين (٢٠١٦). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدي طلبة السنة التحضيرية / جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس، مصر، العدد ١٧، ج (٣)، ٦٥٤-٦٢٣.

- العتيبي، منصور بن نايف؛ وموسى، محمد فتحي (يناير، ٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران، واتجاهاتهم نحوها. مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية، جامعة الأزهر، العدد (١٦٢)، ج (٢)، ص ٦١٥ - ٦٧٠.

- العثيم، علي (٢٠١٢). آليات الدعم ومساندة رياض الأعمال بالمملكة. يوم شباب الإبداع وريادة الأعمال. قاعة الملك عبد العزيز التاريخية. جامعة أم القرى. مكة المكرمة ٦ رجب ١٤٣٤هـ الموافق ١٦ مايو ٢٠١٢م اللجنة الوطنية لشباب الأعمال.

- العجايب، آمنة (٢٠١٧). أثر تمكين المرأة على نمو الأعمال الريادية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الأعمال. جامعة عمان العربية.

- عيادة، خالد عبد الله، وآخرون (٢٠١٧). إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة المعرفة التربوية، مج (٥)، ع (١٠)، المجلة المصرية لأصول التربية بينها، ٦٦ - ١٠٤.

- القهوي، ليث؛ والوادي، بلال (٢٠١٢). المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية. دار حامد للنشر والتوزيع. عمان.

- اللوقان، محمد بن فهد (٢٠١١). إدارة التميز التنظيمي في الجامعات الحكومية السعودية تصور مقترح في ضوء المعايير الدولية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم القرى. مكة المكرمة.

- مبارك، مجدي (٢٠١٤). التربية الرياضية والتعليم الريادي. مجلة رسالة المعلم، الأردن، (٥١)، (٢)، ٣٠-٣٣.

- محمد، عوض الله؛ سليمان، محمود؛ وأشرف، محمود. (٢٠١٤). قياس مستوى قيادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس، مصر، ج ١، عدد ١٥، ص ص ٤٤٩ - ٥٩٩.

- محيلان، محمد (٢٠١٦). أثر نظم المعلومات الإدارية على قيادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

- المخيزيم، حسام (٢٠١٧). واقع تنمية ثقافة قيادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

- مرعي، كائنكان؛ وحسن، حنان (٢٠١٧). أثر رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الأعمال لشركات الاتصالات السعودية: دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات السعودية بمدينة تبوك. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث، فلسطين، ١(٦)، ٢٤-١.
- المري، ياسر (٢٠١٣). ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية" دراسة تحليلية مقارنة". رسالة دكتوراه. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. المملكة العربية السعودية.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(ماس) بالتعاون مع مركز البحوث للتنمية الدولية بكندا(IDRC)، ومؤسسة فريدريش ايبرت (FES) (٢٠٠٧). نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(ماس). رام الله. فلسطين.
- المليجي، رضا إبراهيم (٢٠١٢). إدارة التميز المؤسسي بين النظرية والتطبيق. عالم الكتب. القاهرة.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (٢٠١٦). التعليم حتى عام ٢٠٣٠ إعلان إنشيوون نحو التعليم الجيد المنصف

والشامل والتعلم مدى الحياة للجميع. مكتب التربية العربي لدول الخليج. الرياض.

- منظمة العمل الدولية واليونسكو (٢٠١٠). نحو ثقافة الريادة في القرن الواحد والعشرين. مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية. بيروت.

- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤). إعداد الشباب العربي لسوق العمل، إستراتيجية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن ال ٢١ في قطاع التعليم العربي. الجمهورية التونسية. البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم.

- مهدي، جابر (٢٠١٥). أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة. مجلة دراسات، الجزائر، ٣٥، ٨٥-١١٠.

- مهناوي، أحمد (٢٠١٤). دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر والسعودية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٥٢)، الجزء الثاني، ص ٣١٣ - ٣٦١.

- نوفل، صبري (٢٠١٥). ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة: الطرية إلي التنمية المستدامة. مجلة المال والتجارة، مصر، ٥٥٦، ٧-١٣.

- اليماني، عبير (٢٠١٦). دور الإدارة المدرسية في تعليم ريادة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.

المراجع الأجنبية :

-Abbas Abdelkarim(2019):Toward Establishing Entrepreneurship Education and Training Programmers in a Multinational Arab University, *Journal of Education and Training Studies*, Vol.7, No.1.

-A.Cyril, Awogbenle &K. Chijioke Iwuamadi, (2010): Entrepreneurship Development Program as an Intervention Mechanism, *Journal of Business Management* ،Vol.(4).(6), pp. 831-835.

- Alan, S. (2019). Comparative investigation of entrepreneurship and innovation perceptions of preservice teachers. *International Journal of Education in Mathematics, Science and Technology (IJEMST)*, 7(4), 311-318.

-Bacanak A. (2013). Teachers' Views about science and Technology Lesson Effects on the Development of students' Entrepreneurship Skills. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1).

- Bruyat, C, Julien PA. (2001). "Defining the field of research in entrepreneurship". *Journal of Business Venturing*. 16(2), 165-180.
- Fayolle, A. (2013). "Personal views on the future of entrepreneurship education, *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol. 25, Nos. 7-8, 692-701.
- Firmansyah & Rusmin(2018): Preparation of a Learning Module for Entrepreneurship Course at Economic Education Study Program of Faculty of Teacher Training and Education Sriwijaya University, *International Education Studies*; Vol. 11, No.5 .
- Fred Maidment (2007). Entrepreneurship/Small Business Degree Programs at Community Colleges, *Journal of Research and Practice*.
- Halvarssona, Martin Korpib& Karl Wennbergca Ratio. (2018). Entrepreneurship and income inequality, *journal of Economic Behavior & Organization*,(145), 275-293.
- Henary,C,&etal.(2005). Entrepreneurship Education and training can Entrepreneurship be taught?, *Education training*,vol,47,No2,Emerald group publishing.
- Hofer, A.; Potter, J.; Fayolle,A.; Gulbrandsen,M.; Hannon, P.; Harding, R.;

Dahlstrand, Å. And Phan, P. (2010). From Strategy to Practice in University Entrepreneurship Support: Strengthening Entrepreneurship and Local Economic Development in Eastern Germany: Youth, Entrepreneurship and Innovation, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2010/09, OECD Publishing, Paris. In China: Enhancing Research and Transforming University. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*. 9(1).

İsa Deveci & Jaana Seikkula-Leino (2018): A REVIEW OF Entrepreneurship Education in teacher education, *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, Vol. 15, No. 1.

-Jack, S.L., Drakopoulou-Dodd S. and Anderson R. (2004). "Social structures and entrepreneurial networks: The strength of strong ties". *The international Journal of Entrepreneurship and Innovation*. 5(2),120-107

-Johannes, Lindne .(2018), Entrepreneurship Education for a Sustainable Future, *Discourse and Communication for Sustainable Education*, vol. 9, no. 1, pp115-127.

- Kraaijenbrink, J., A. Groen, and G. Bos. (2010). "What Do Students think of the

entrepreneurial support given by their universities? *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, Vol9, Issue 1.

-Kuratko, D. F. (2005). "The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges." *Entrepreneurship Theory and Practice* September: 577-597.

-Loss, M. and Bascunan, F. (2011). *Entrepreneurship Development, Global Vision Publishing House, India.*

-Man, T. W. Y., & Yu, C. W. M. (2007). *Social interaction and adolescent's learning in enterprise education: An empirical study.* *Education & Training*. 49, 620-633.

-Mansheng Zhou & Haixia Xu (2012), A Review of Entrepreneurship Education for College Students in china, *Education National Center for Development Research*, Ministry of Education, *Adm. Sci*, 82-98.

-MOK, K., Yue, K., (2013). "Promoting Entrepreneurship and Innovation in China: Enhancing Research and Transforming University Curriculum," *Educ. China*, 8(2): 173-197.

- Naser, Zamani & Maryam Mohammadi .(2018), *Entrepreneurial Learning Experienced by Agricultural Graduate Entrepreneurs*, High Edu,vol(76):301,<https://doi.org/10.1007/s10734-017-0209>.
- Nwite Onuma(2016): Rationale for Students Preparation and Entrepreneurship Education in the Face of Global Economic Crisis in Nigeria, *Journal of Education and Practice*, Vol.7, No.12.
- Politis, D. (2005). "The process of entrepreneurial learning: A conceptual framework". *Entrepreneurship Theory and Practice*. 5 (7), 399-423.
- Raposo, M., Paco, A.(2011). *Enter premiership Education: Relationship between education and entrepreneurial activity*.psicothema, 23(3).
- Rita Vaicekauskaite& Asta Valackiene(2018): The Need for Entrepreneurial Education at University, *Journal of Teacher Education for Sustainability*, vol. 20, no. 1, pp. 82⁹²
- Rosni Bakar, Md Aminul Islam & Jocelyne Lee(2015): Entrepreneurship Education: Experiences in Selected Countries, *International Education Studies*; Vol. 8, No. 1.
- Seth B. Heinert & T. Grady Roberts(2017): A Profile of Agricultural Education Teachers with

Exemplary Rural Agricultural Entrepreneurship Education Programs, *Journal of Agricultural Education*, 58(4), 192-209

-Shazia Nasrullah, Muhammad Saqib Khan, Irfanullah Khan (2016): The Entrepreneurship Education and Academic Performance, *Journal of Education and Practice*, Vol.7, No.1.

-Teh Yi Nian¹, Rosni Bakar¹ & Md. Aminul Islam¹(2014): Students' Perception on Entrepreneurship Education: The Case of Universiti Malaysia Perlis, *International Education Studies*; Vol. 7, No. 10.

-Virginia, Sáncheza & Carlos Atienza-Sahuquilloba University (2018). Entrepreneurial intention among engineering students: The Barba- role of entrepreneurship education Virginia, *European Research on Management and Business Economics*, 24 53–61.