

## متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية

## لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة

د. محمد محمد إبراهيم مطر

مدرس أصول التربية

كلية التربية – جامعة المنصورة

د. أسماء العادي إبراهيم عبد الحي

مدرس أصول التربية

كلية التربية – جامعة المنصورة

## الملخص :

استهدف البحث صياغة إطار مفاهيمي لثقافة ريادة الأعمال التعليمية، وتحديد آليات الجامعة في نشرها والمعوقات التي تواجهها، ووضع تصور مقترح لنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب قطاع كليات التربية جامعة المنصورة، مستخدماً المنهج الوصفي، وقد تمثلت أداة البحث في استبانة طبقت على عينة بلغت (٧٢٠) طالباً وطالبة من طلاب كليات (التربية – التربية النوعية – التربية الرياضية) جامعة المنصورة. وتوصل البحث إلى عدة نتائج أبرزها: أن أكثر أبعاد ثقافة ريادة الأعمال التعليمية توافراً لدى طلاب كليات التربية هي السمات والمهارات الريادية، تليها الأفكار والاتجاهات الريادية وأخيراً المعلومات والمعارف الريادية، كما اتفقت عينة البحث على معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لديهم بدرجة مرتفعة نسبياً، وانتهى البحث بوضع تصور مقترح لثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كليات التربية جامعة المنصورة.

## Abstract:

The research aimed to formulate a conceptual framework for the culture of educational entrepreneurship, and identify the university mechanisms in publishing it and the obstacles that face it, and to put a proposal for publishing the culture of educational entrepreneurship among the students of the faculty of education sector at Mansoura University. This research used the descriptive approach. It used a questionnaire as a research tool applied to (720) male/female students from the faculties of (Education - Specific Education - Physical Education) at Mansoura University.

The main results of the research were: the pioneer traits and skills is the most available dimension of the culture of educational entrepreneurship among the students of the faculties of education, followed by the pioneer ideas and trends and finally the pioneer information and knowledge. The research sample agreed on the obstacles of publishing their culture of educational entrepreneurship on a relatively high degree. Finally, the research provided a proposal to publish the culture of educational entrepreneurship among the Students of the faculties of Education at Mansoura University.

## مقدمة ودراسات سابقة :

(Commission, 2003, 6) بأنها العملية اللازمة لإنشاء النشاط الاقتصادي وتطويره من خلال دمج المجازفة مع الإدارة السليمة داخل مؤسسة جديدة أو قائمة، أي إنها نشاط اقتصادي لا يستثمر في الموارد الاقتصادية فقط، وإنما يستثمر في الطاقات والعقول والأفكار البشرية وتمكينها من المخاطرة وتحمل المسؤولية في مواجهة التغيرات الاقتصادية، وطرح الحلول المبدعة والمبتكرة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

ولا تقتصر ريادة الأعمال على المجالات الإنتاجية والخدمية الاقتصادية فقط، وإنما ظهر اتجاه قوي نحو ريادة الأعمال الاجتماعية والتي تهدف إلى خلق قيمة اجتماعية أكثر من القيمة الاقتصادية وتكوين

شهدت دول العالم في الألفية الثالثة طفرات اقتصادية غير مسبوقه، أثرت وبشكل واضح في فلسفتها ورؤاها وسياساتها التنموية اقتصادياً واجتماعياً؛ حيث اتجهت من فكر الاقتصاد المتمركز حول استثمارات القوى الرأسمالية والشركات العملاقة، إلى فكر الاقتصاد المتمركز حول الأفراد والمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر.

وتعد ريادة الأعمال أحد الاتجاهات الاقتصادية الحديثة التي نالت اهتماماً ودعماً قوياً من قبل الحكومات على المستويين العالمي والمحلي، لتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الوقت الراهن؛ فقد عبر عنها الاتحاد الأوروبي ( European

التعليمي في مراحل ومكوناته المختلفة، فعلى قدر اهتمام النظم التعليمية بتنمية المهارات والمعارف والاتجاهات والسمات الريادية لدى طلابها بقدر ما يبسر ذلك عليهم وعلى الشركات والجهات الداعمة تبني المبادرات الريادية والتوسع فيها.

كما أوصت عدة دراسات (زيدان، ٢٠١٠ "أ"؛ الحشوة، ٢٠١٢؛ مبارك، ٢٠١٤؛ عيد، ٢٠١٥؛ عبد الفتاح، ٢٠١٦؛ Ismail & Tolba & Barakat, 2016) بضرورة نشر ثقافة ريادة الأعمال بين أفراد المجتمع، والاهتمام بتنمية مهارات الطلاب ومعارفهم واتجاهاتهم في جميع مراحل التعليم، حيث إنهم نواة لأصحاب المشاريع المستقبلية، ورواد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمعاتهم.

ومن ثم فإن النظام التعليمي والسياسات الحاكمة له يُعد ركيزة تسهم في بناء ريادة الأعمال وتدعيمها لدى أفراد المجتمع؛ حيث أصبح التعليم الريادي في مؤسساته المختلفة من مدارس وجامعات ومعاهد مطلبًا ملحا، ومقوماً رئيساً في نجاح الأعمال الريادية وانتشارها، فهي تعمل على إعداد القوى البشرية الريادية إعداداً معرفياً ومهارياً بما يتلائم والاحتياج الاقتصادي والاجتماعي من هذه القوى (ماس، ٢٠٠٧، ١١؛ الفواز، ٢٠١٤، ٤١).

لذا حظى مجال ريادة الأعمال باهتمام واسع لدى صانعي السياسات التعليمية على المستوى الدولي منذ بداية التسعينيات من القرن العشرين، تزامناً مع ما واجهته هذه الدول من مشكلات اقتصادية وارتفاع في معدلات البطالة، وتدني في مستوى المعيشة (زيدان، ٢٠٠٣، ٢٣٠)، وذلك من خلال التوجه نحو تنمية اتجاهات الشباب وإثراء ثقافتهم نحو العمل الريادي، وإكسابهم مهارات تأسيس مشروعات خاصة بهم بدلاً من العمل الوظيفي لدى الغير، وهو ما انعكس في خطط تطوير هذه النظم وأساليبها في كافة المراحل التعليمية (ماس، ٢٠٠٧، ١)، فقد اتجهت المؤسسات التعليمية والبحثية نحو تكثيف الاهتمام بفكر ريادة

الثروات (Noruzi, Westover & Rahimi, 2010, 4)، حيث تنوعت مجالات ريادة الأعمال الاجتماعية في تقديم خدمات تعليمية وتدريبية وعلاجية وإسكانية وغيرها، لا تهدف فقط لربح اقتصادي وإنما تهدف إلى الدعم المجتمعي وإغاثة الفقراء والمهمشين (Daft, 2010, 609).

والشباب هم الفئة الأكثر فاعلية وإقبالاً على ريادة الأعمال؛ كونهم يتمتعون بروح المخاطرة، ويملكون طموحات وأحلاماً مستقبلية تجعلهم يتابعون بدقة التطورات والتغيرات المحيطة، ويتشبعون بطاقات دافعة نحو الأعمال الجادة والمتفككة مع اهتماماتهم وطموحاتهم (Schoof, 2006, 3)، كما أنهم الفئة الأكثر احتياجاً لهذا النوع من الأعمال للتغلب على مشكلة البطالة وما يترتب عليها من آثار سلبية اقتصادية واجتماعية؛ حيث أوضحت دراسة إدريس (٢٠١٥، ٦٦٣) وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق مشاريع ريادة الأعمال وإيجاد فرص استثمارية حقيقية بين الشباب، وزيادة دخلهم، وقدرتهم على الزواج، وحل مشكلاتهم الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن البطالة.

وبتطلب نجاح العمل الريادي وتشجيع أفراد المجتمع على التوجه نحوه توافر عدد من المقومات المهمة التي على الدولة أن تسعى إلى توفيرها بشكل مخطط ومدروس؛ فالاستثمارات الكبيرة في ريادة الأعمال دون توافر المقومات الداعمة لها يعد مخاطرة وهدراً للطاقات البشرية والموارد المادية؛ وتتمثل هذه المقومات في: التربية الريادية والتعليم الريادي (السياسات والمؤسسات التعليمية)، والتشريعات والقوانين الداعمة (السياسات المحلية الدولية الداعمة)، والمناخ الاقتصادي (الشركات الكبيرة والصغيرة ورجال الأعمال)، والثقافة المجتمعية (الأسرة والإعلام)، والسمات الريادية (الصفات الشخصية للريادي) (الحشوة، ٢٠١٢، ٢٢).

وأكد لاكبوس (Lackéus, 2015, 6) أن البداية الحقيقية لريادة الأعمال في أي مجتمع هو النظام

الإمكانات المادية، والنظرة الدونية لأصحاب الأعمال الحرة.

أما على مستوى التعليم الجامعي فقد حظى موضوع ريادة الأعمال باهتمام واسع من قبل الباحثين، واتضح ذلك في تنوع الاتجاهات والجوانب البحثية في هذا الجانب؛ فقد أعد زيدان دراستين: الأولى (٢٠١٠) "أ" استهدفت تحديد السمات الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية والعوامل المساهمة في تكوين تلك السمات، وتوصلت إلى وجود تأثير إيجابي قوي لكل من الخصائص الديموغرافية، والخلفية الريادية للطلاب، والبيئة الجامعية في تكوين السمات الريادية لديهم، بينما كان تأثير الخلفية الأسرية ضعيفاً، والثانية (٢٠١٠) "ب" استهدفت اختبار الفروق النوعية بين الذكور والإناث من طلاب الجامعات المصرية من حيث دوافعهم وتوجهاتهم الريادية، وقد توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في دوافعهم الريادية، واحتمال إقامة المشروعات بعد التخرج مباشرة، والتخصصات التي يفضلونها، وإدراكهم لطبيعة رواد الأعمال والسلوكيات السلبية لرجال الأعمال، بينما اختلفت الفروق بينهم من حيث توجهاتهم الريادية، وإدراكهم لخصائص رجال الأعمال المعاصرين وسلوكياتهم الإيجابية.

وركزت دراسة نورزي وويستوفر ورحيمي (Noruz, Westover & Rahimi, 2010) على استكشاف ريادة الأعمال الاجتماعية في عصر ريادة الأعمال، وتوضيح أهميتها كجانب مهم من جوانب قطاع الأعمال، وتوصلت إلى أهمية تعليم الريادة في تنمية السمات الريادية وتوفير المعرفة اللازمة للريادة في المجالات الاجتماعية والتعليمية والصحية، وإثارة طموح الطلاب نحو العمل الريادي الاجتماعي.

كما كشفت دراسة دافي وبليو وسترويج (Struwig, Plewa & Davey, 2011) عن طبيعة العلاقة بين وعي طلاب الجامعة بريادة الأعمال ورؤيتهم لمسارهم المهني في كل من الدول الأوروبية والإفريقية،

الأعمال وروادها كمدخل للاستثمار الأمثل لرأس المال البشري، وخلق فرص عمل جديدة ومتعددة، وخفض معدلات البطالة (أبو سيف، ٢٠١٦، ١٤).

وبذلك ظهرت عدة دراسات علمية اهتمت بدراسة دور المؤسسات التعليمية -قبل الجامعية والجامعية- في تنمية المهارات والسمات الريادية لدى طلابها؛ فعلى مستوى التعليم قبل الجامعي: حددت دراسة الحشوة (٢٠١٢) دور التربية المدرسية في فلسطين في تطوير الريادة، وأوصت بضرورة تضمين السياسات التربوية للتعليم الريادي، وتطوير المناهج وطرق التعليم، وتأهيل المعلمين، بالإضافة إلى تنظيم سبل التعاون بين قطاع الأعمال والقطاع الخاص، في حين هدفت دراسة مهناوي (٢٠١٤) إلى التعرف على فلسفة التعليم للريادة وأهدافه، ووضع رؤية للتعليم الفني المزدوج في مصر لإكساب الشباب الخصائص الريادية، وتوصلت إلى نجاح نظام التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلابه مقومات ثقافة ريادة الأعمال وهو ما انعكس عليهم بشكل إيجابي مادياً واجتماعياً.

ثم جاءت دراسة أبو سيف (٢٠١٦) لتضع استراتيجية التربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي المصري في ضوء بعض النماذج النظرية والخطط الاستراتيجية وخبرتي الاتحاد الأوروبي وجنوب إفريقيا، وانتهت إلى وضع استراتيجية مقترحة للتربية لريادة الأعمال في مصر اشتملت على أربع مراحل؛ بدأت بتحليل الوضع الراهن، ثم صياغة الإستراتيجية، ثم تنفيذ الإستراتيجية، وأخيراً المتابعة والتقويم، بينما ركزت دراسة اليماني (٢٠١٦) على التعرف على دور الإدارة المدرسية في تعليم ريادة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية ومعوقاتهما من وجهة نظر قادة المدارس، وقد توصلت إلى غياب التحفيز للتفكير الإبداعي، وضعف العلاقات بين القطاع التربوي والقطاع الاقتصادي، وغياب دور الحاضنات في رعاية الطلاب الرياديين، وغياب ثقافة ريادة الأعمال، ونقص

حين هدفت دراسة الفواز (٢٠١٤) إلى التعرف على دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى تأثير حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال وهو ما يدعو إلى التوسع في إنشائها في الجامعات الأردنية، بينما استهدفت دراسة محمد ومحمود (٢٠١٤) قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، وتوصلت إلى ضرورة سعي الجامعة إلى تنمية السمات الريادية لدى الطلاب وتدريبهم على استخدام الأساليب العلمية في حل المشكلات، وأن تعمل الجامعة على إضافة ريادة الأعمال ضمن قائمة معايير تقييم أداء الطلاب.

أما دراسة عيد (٢٠١٥) فقد ركزت على تحديد واقع اتجاهات طلاب بعض الجامعات العربية نحو ريادة الأعمال والعوامل المؤثرة عليها، وتوصلت إلى وجود اختلاف في اتجاهات طلاب بعض الجامعات العربية نحو ريادة الأعمال وفقاً لمتغير ملكية الجامعة واعتمادها أكاديمياً. في حين ركزت دراسة العائلي والحارثية (٢٠١٥) على تحديد درجة توافر المهارات الريادية لدى عينة من طلبة جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان، وتأثرها ببعض المتغيرات الديموغرافية، وأظهرت الدراسة توافر مهارات ريادة الأعمال لدى الطلاب بدرجات تتفاوت بين المتوسطة والمرتفعة، حيث جاءت المهارات الشخصية كأعلى متوسط حسابي، والمهارات التقنية كأقل متوسط حسابي، كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في الأنواع المختلفة للمهارات الريادية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والتمثلة في النوع والتخصص الدراسي، ومكان السكن، والخبرة الريادية، ثم وضعت عدة مقترحات لتدريب الطلاب الجامعيين على ريادة الأعمال.

واستهدفت دراسة عبده (٢٠١٦) التعرف على الخصائص الريادية لدى طلاب وطالبات كلية إدارة الأعمال في جامعة تبوك والعوامل المؤثرة في

وتوصلت إلى أن الطلاب في جامعات الدول الإفريقية لديهم اتجاهات إيجابية نحو ريادة الأعمال ورؤية أكثر وضوحاً لمسارهم المهني مقارنة بنظرائهم في الدول الأوروبية، في حين هدفت دراسة ناصر والعمرى (٢٠١١) إلى قياس خصائص ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة عمان العربية ودمشق في إدارة الأعمال وأثرها على الأعمال الريادية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين خصائص الريادة لدى طلاب الدراسات العليا المفحوصين وبين الأعمال الريادية.

وركزت دراسة بويلز (Boyles, 2012) على تحديد المعارف والمهارات الريادية اللازمة لطلاب الجامعة في ضوء متطلبات القرن الواحد والعشرين، وتوصلت إلى أن أهم هذه المعارف والمهارات هي: محو الأمية التكنولوجية، إدارة المعلومات والاتصالات، مهارات الإبداع والابتكار، المغامرة والمخاطرة، التفكير المنطقي، القدرة على التكيف، المبادرة، التوجيه الذاتي، القيادة والوعي العالم، المهارات الاجتماعية، بينما عمدت دراسة رمضان (٢٠١٢) إلى تحليل متغيرات نظرية السلوك العقلاني ونظرية السلوك المخطط في تفسير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم بدلاً من العمل لدى غيرهم، ووجود نية لدى غالبية الطلاب في البدء بمشروع ريادي بعد التخرج، وتتأثر هذه النية بتأثير الأهل والأصدقاء، والسمات الذاتية لهم أيضاً.

كما استهدفت دراسة تشانج ورايبل (Chang & Rieple, 2013) توضيح أهمية تنمية قدرات طلاب الجامعات ومهاراتهم في مجال ريادة الأعمال من وجهة نظرهم من خلال دراستهم لبرنامج تدريبي لريادة الأعمال، وتوصلت الدراسة إلى اقتناع الطلاب بمرور الوقت لاحتياجهم للمهارات الريادية نتيجة لمرورهم بخبرات حقيقية وواقعية خلال البرنامج التدريبي، في

كما يتضح أيضاً أن هذه الدراسات تناولت ريادة الأعمال - بصفة عامة - دون الاقتصار على أحد مجالاتها؛ وهو ما أثار نقطة بحثية لدى الباحثين في التركيز على ريادة الأعمال في المجال التعليمي باعتباره مجال التخصص والاهتمام، وموقف كليات التربية تجاهه بحثاً وتطبيقاً.

### مشكلة البحث وتساؤلاته

أدى انتشار ظاهرة البطالة بين خريجي التعليم الجامعي بمصر إلى بروز خيار العمل الحر لدى هؤلاء الخريجين من خلال توظيف معلوماتهم ومعارفهم التخصصية ومهاراتهم وسماتهم الشخصية في تأسيس مشروعات خاصة؛ حيث أكدت دراسة (زيدان، ٢٠١٠ "ب"، ٤٦٥) أن حالة البطالة السائدة في المجتمع المصري، وعدم جدوى العمل في وظائف حكومية حتى في حال توافرها، وصعوبة الحصول على وظيفة في شركات القطاع الخاص، في مقدمة الأسباب التي تدفع طلاب الجامعات المصرية إلى التفكير في إقامة مشروعات ريادية بعد التخرج.

لذا سعت الدولة المصرية لتوجيه غالبية خريجي الجامعات نحو القطاع الخاص والعمل الحر والمبادرات الريادية (زيدان، ٢٠١٠ "أ"، ٣١)، كما أشار المرصد العالمي لريادة الأعمال Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2015) إلى وجود فرص جيدة لرواد الأعمال من الشباب المصري للقيام بدور مؤثر في الانتعاش الاقتصادي والاجتماعي رغم صعوبة الظروف الاقتصادية في مصر، فقد بين تقرير (Ismail, Tolba & Barakat, 2016, 6-8) أن عدد رواد الأعمال المصريين يصل لنصف المعدل العالمي، وأن تلك النسبة هي نتيجة لزيادة الطلب على التوظيف الحكومي أو الخاص أكثر من امتلاك مشروعات خاصة خوفاً من الفشل ولضعف المعارف والمهارات والخبرات اللازمة لريادة الأعمال، هذا؛ بالإضافة إلى تضائل فرص التمويل والدعم الحكومي، وغياب الدعم

تكوينها، وتوصلت إلى توافر الخصائص الريادية لدى غالبية أفراد العينة، وأن التخصص الدراسي لا يؤثر على توافر هذه الخصائص، بخلاف النوع والترتيب بين الأشقاء في الأسرة. أما دراسة عبد العظيم (٢٠١٦) فقد استهدفت وضع تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية والعربية، وتوصلت الدراسة إلى التصور المقترح متضمناً ضرورة توظيف البرامج والمقررات الدراسية، وتطوير طرق التدريس المتبعة، وإنشاء مراكز مختصة بريادة الأعمال في الجامعات المصرية.

ثم جاءت دراسة السر (٢٠١٧) لتحديد درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، ووضع مقترحات تعزيزها، وتوصلت إلى توافر متطلبات التعليم الريادي بالجامعات الفلسطينية بدرجة كبيرة، ووجود فروق دالة إحصائياً لصالح الجامعة الإسلامية، كما وضعت مجموعة من المقترحات لتعزيز هذه المتطلبات. أما دراسة محمد (٢٠١٧) فقد هدفت إلى التعرف على دور ريادة الأعمال الاجتماعية كإحدى الآليات المبتكرة لتحقيق التنمية المستدامة بالمجتمعات المحلية بمدينة أسوان، وتوصلت إلى أن القيادات المجتمعية لا تتفهم بالشكل الكافي أهداف مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية، وأن مستوى هذه المشروعات بالمحافظة متوسط، ويحتاج إلى مزيد من الفهم والدعم المجتمعي.

يتضح من الدراسات السابقة رغم تعددها، وتنوع اهتماماتها، وبيئتها، ومناهجها، وأدواتها البحثية، أهمية دور الجامعات في تنمية معارف العمل الريادي ومهاراته وسماته لدى طلابها كأحد أهم مقومات نجاح مشروعات ريادة الأعمال على المستويين الفردي والمجمعي، وأحد السبل الفعالة في علاج عديد من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع وفي مقدمتها البطالة بين خريجي الجامعات.

الإعلامي لهذا المجال، وهو ما أدى إلى ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب المصري.

وعليه فإن نشر ثقافة العمل الريادي من العوامل الرئيسية والمؤثرة بقوة والتي تحدد اتجاهات الشباب الجامعي نحو مبادرات ومشروعات ريادة الأعمال، حيث إن الثقافة تشجع الإبداع والاستقلالية والمخاطرة، تسهم بشكل كبير في إحداث تغييرات جذرية في المجتمع على كافة نواحيه الاقتصادية والاجتماعية والتنموية (المخيزم، ٢٠١٧، ١٣)، كما تساعد الطلاب على اتخاذ القرار المهني المستقبلي السليم وبما يمكنهم من التعامل مع تحديات سوق العمل التنافسي، وقيادة المؤسسات والمشاريع بصفة مالك أو شريك لأصحابها، وبما يجعلهم أكثر قدرة على ممارسة العمل الريادي ومواجهة تحدياته مستقبلاً (العاني والحارثية، ٢٠١٥، ٢٥١).

ومن ثم اختصت بعض الدراسات العلمية بدراسة ثقافة ريادة الأعمال ومدى اهتمام الجامعات بتنميتها ونشرها بين طلابها، وإبراز أهم المعوقات التي تواجهها؛ فقد توصلت دراسة كل من (العتيبي وموسى، ٢٠١٥؛ عبد الفتاح، ٢٠١٦) إلى ارتفاع معرفة الطلاب بريادة الأعمال، في حين كانت اتجاهاتهم نحوها متوسطة، وذلك لارتفاع المعوقات التي تواجههم نحو ريادة الأعمال. وأكدت دراسة الحمالي والعربي (٢٠١٦) ضرورة وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية أكثر فعالية لوحدة ريادة الأعمال بالجامعة، بالإضافة إلى ضرورة توفير بنية معرفية في مجال ريادة الأعمال لتقديمها لمنسوبيها من الطلبة من برامج كليتها المختلفة.

وقد توصلت دراسة اليماني (٢٠١٦) إلى غياب التحفيز للتفكير الإبداعي، وضعف العلاقات بين القطاع التربوي والقطاع الاقتصادي، وغياب دور الحاضنات في رعاية الطلاب الرياديين، وغياب ثقافة ريادة الأعمال، ونقص الإمكانيات المادية، والنظرة الدونية لأصحاب الأعمال الحرة، كما توصلت دراسة

محمد (٢٠١٧) إلى أن القيادات المجتمعية لا تتفهم بالشكل الكافي أهداف مشروعات ريادة الأعمال الاجتماعية، وأن مستوى هذه المشروعات بالمحافظة متوسط ويحتاج إلى مزيد من الفهم والدعم المجتمعي، أما دراسة المخيزم (٢٠١٧) فقد توصلت إلى أن أبرز المعوقات التي تواجه ريادة الأعمال تمسك الطلاب بثقافة العمل الوظيفي الحكومي.

وبذلك تبيّن هذه الدراسات تزايد الاهتمام العلمي والبحثي بثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب الجامعيين ودور الجامعة في تنميتها، وعدم الاقتصار على أحد جوانب هذه الثقافة سواء أكانت السمات الريادية أم اتجاهاتهم نحو العمل الريادي أم المعلومات والمعارف اللازمة له فقط، كما اتضح أيضاً أنها ركزت على دور الجامعة - بصفة عامة - نحو تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها بغض النظر عن تخصصاتهم العلمية وإمكانية توظيف هذه التخصصات في مجال العمل الريادي الذي يستهدفونه مستقبلاً.

ونظراً لأن كليات التربية إحدى الكليات الجامعية والتي يعاني خريجوها من البطالة، فقد برزت فكرة البحث الحالي في كيفية نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كليات التربية وإعادة النظر في إعدادهم وتدريبهم لتمكينهم من العمل كرواد أعمال في مجال تخصصهم وهو المجال التعليمي، والذي يمكنهم من تحقيق مكاسب اقتصادية من خلال توفير فرص عمل وظيفية في مجال التعليم بما يتضمنه من وظائف تعليمية وإدارية مختلفة في قطاعه الحكومي والخاص، أو فرص استثمار لرجال الأعمال وأصحاب رؤوس الأموال الذين غالباً ما نتججه أنظارهم نحو إنشاء مدارس خاصة ربحية بأنواعها المختلفة، بالإضافة إلى تقديم خدمات تعليمية وتدريبية وتنقيفية مباشرة وغير مباشرة لطالبي هذه الخدمات من مختلف الفئات والأعمار، بما يحقق نشرًا أكثر لفرص التعليم وفرص العمل المرتبطة به، ومن ثم يمكن استثمار طاقات طلاب كليات التربية ومعارفهم في توجيه أفكارهم

### أهمية البحث

تتضح أهمية البحث الحالي فيما يأتي:

1. إثراء أدبيات البحث التربوي بالمعرفة والنتائج العلمية التي تفيد الباحثين في مجال ريادة الأعمال - بصفة عامة - وفي ريادة الأعمال التعليمية بشكل خاص.
2. المساهمة في تنشيط دور كليات التربية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تزويد المجتمع بخريجين لديهم معارف ومهارات واتجاهات ريادية إيجابية نحو تنفيذ مشروعات ريادية ذات قيمة اقتصادية ومجتمعية في مجال التعليم.
3. قد يفيد من البحث القيادات الأكاديمية الجامعية - عامة - والقيادات الأكاديمية في كليات التربية - خاصة - تحديداً في وضع الخطط والآليات اللازمة لنشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلابها، كما يفيد الطلاب أيضاً من تنمية ثقافتهم نحو العمل الريادي في مجال التعليم وهو ما يُوجد فرصاً حقيقية لهم للعمل والحد من ظاهرة البطالة التي قد تواجههم بعد التخرج وما يترتب عليها من آثار سلبية فردية ومجتمعية.

### مصطلحات البحث

ريادة الأعمال التعليمية  
Educational Entrepreneurship

يُعرف الباحثان ريادة الأعمال التعليمية إجرائياً بأنها: النشاط الاقتصادي الخاص في مجالات التعليم المختلفة، والذي يتسم بالإبداع والابتكار في فكرته وتنفيذه، ويحقق عائداً مادياً ومعنوياً لأصحابه، ويلبي احتياجات تعليمية وتدريبية للمجتمع وأفراده.

ثقافة ريادة الأعمال التعليمية  
Culture of Educational Entrepreneurship

يُعرف الباحثان ثقافة ريادة الأعمال التعليمية إجرائياً بأنها: مجموعة المعلومات والمعارف، والمهارات والسمات، والأفكار والاتجاهات التي يمتلكها طلاب قطاع كليات التربية، والتي توجههم نحو إنشاء

ومشروعاتهم ورؤاهم المستقبلية نحو تحقيق الربح المادي المصحوب بعوائد اجتماعية تخدم المجتمع وتحقق رؤاه وتطلعاته المستقبلية وتدفعه نحو التقدم والرقي على كافة الأصعدة وفي مقدمتها التنمية البشرية لأبناء هذا المجتمع، وبذلك تتحدد مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس الآتي:

ما التصور المقترح لنشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة؟

ينفرع من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الآتية:

1. ما الإطار المفاهيمي لثقافة ريادة الأعمال التعليمية؟
2. ما آليات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب الجامعة؟
3. ما واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة؟
4. ما معوقات ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة من وجهة نظرهم؟
5. هل توجد فروق دالة إحصائية في واقع ثقافة ريادة الأعمال التعليمية ومعوقات نشرها لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة وفقاً لمتغيري (نوع الكلية - النوع)؟
6. ما مقترحات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة من وجهة نظرهم؟

### هدف البحث

استهدف البحث الحالي صياغة إطار مفاهيمي لثقافة ريادة الأعمال التعليمية، وتحديد آليات الجامعة في نشرها والمعوقات التي تواجهها، ووضع تصور مقترح لنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب قطاع كليات التربية (كلية التربية - كلية التربية الرياضية - كلية التربية النوعية) بجامعة المنصورة.

**المحور الأول:** الإطار المفاهيمي لثقافة ريادة الأعمال التعليمية.

**المحور الثاني:** نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية (الأهمية - الآليات - المعوقات).

**الإطار الميداني للبحث:** نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة (الواقع - المعوقات - المقترحات).

### الإطار النظري للبحث

يستهدف البحث من خلال إطاره النظري وضع الأدبيات العلمية المحدد لثقافة ريادة الأعمال التعليمية، وتوضيح أهمية نشرها والآليات التي تقدمها الجامعة لنشر هذه الثقافة، وأبرز ما يواجهها من معوقات مجتمعية وجامعية، وذلك في محورين على النحو الآتي:

### المحور الأول: الإطار المفاهيمي لثقافة ريادة الأعمال التعليمية

يُستهل هذا المحور بتحديد مفهوم ريادة الأعمال التعليمية وخصائصها ومجالاتها، تمهيداً لتحديد مفهوم ثقافتها وأبعادها المكونة لها، وذلك على النحو الآتي:

#### أولاً: مفهوم ريادة الأعمال التعليمية

يعد مفهوم ريادة الأعمال من المفاهيم واسعة المدى متعددة الأبعاد، والذي لقي محاولات عدة من قبل الباحثين في مجال العلوم الإدارية والاقتصادية منذ بداية خمسينيات القرن العشرين، ثم اتجهت العلوم الاجتماعية والنفسية والسلوكية نحو البحث هذا المفهوم وازدهرت في فترة الستينيات والسبعينيات من القرن نفسه واستمرت حتى الآن (زيدان "أ"، ٢٠١٠، ٣٠)؛ حيث تمت عدة محاولات بحثية ونظرية للوصول إلى مفهوم شامل ومحدد ومقبول علمياً. ومن بين هذه المحاولات قيام كل من ميسرا وكومر (Misra & Kumar, 2000, 137-138) بتحليل أهم تعريفات ريادة الأعمال وأكثرها شيوعاً في الفترة من ١٩٣٤م حتى

مبادرات ومشروعات اقتصادية خاصة بهم في مجال التعليم، تتسم بالإبداع والابتكار في فكرتها وتنفيذها، وتحقق عائداً مادياً ومعنوياً لأصحابها، وتلبي احتياجات تعليمية وتدريبية للمجتمع وأفراده.

### منهج البحث

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي في وضع إطار مفاهيمي محدد لثقافة ريادة الأعمال التعليمية، والكشف عن أهمية نشرها وآلياته ومعوقاته لدى طلاب الجامعة، وإجراء دراسة ميدانية لتحديد واقع إمام طلاب قطاع كليات التربية بهذه الثقافة، وما يواجههم من معوقات، وما يقترحونه في سبيل نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لديهم، وصولاً إلى التصور المقترح لتفعيل دور كليات التربية بجامعة المنصورة في نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلابها.

### أداة البحث

تمثلت أداة البحث في استبانة بغرض التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة، وكذلك الكشف عن معوقات نشرها، ومقترحات النشر.

### عينة البحث

تم تطبيق الاستبانة على عينة ممثلة من طلاب قطاع كليات التربية (التربية - التربية النوعية - التربية الرياضية) بجامعة المنصورة، وقد بلغت عينة البحث (٧٢٠) طالباً وطالبة من أصل (٤٢٠٥) طالباً وطالبة بنسبة مئوية بلغت (١٧.١%)، وسيتم توضيح توصيف عينة البحث بالتفصيل لاحقاً في الإطار الميداني للبحث.

### إجراءات البحث

سوف تتم معالجة موضوع البحث تبعاً لمنهج البحث الوصفي في إطارين على النحو الآتي:

**الإطار النظري للبحث:** ويضم محورين:



محدودة نسبياً، وتعتمد بشكل رئيسي على الابتكار والإبداع، وقد يكون المشروع الريادي تقنية جديدة، أو خدمة جديدة يلبي رغبات لم تلبى من قبل، ومن ثم توفر فرص عمل جديدة لرائد الأعمال ومن يعملون معه بربح يحقق لهم الثراء وليس فقط العيش الكريم". ويشير أبو سيف (٢٠١٦، ١٤) إلى أنها "قدرات خاصة لدى الفرد يمكن تنميتها، تساعده في بدء مشروع ناجح وإدارته ومواجهة مخاطره بإبداع واحترافية".

ويذكر المخيزيم (٢٠١٧، ١٠) أنها "ابتكار نشاط في أي مجال من المجالات، ويحقق مردوداً مالياً ولديه رؤية للانتشار لما يجده من قبول".

وفي محاولات التعرف أيضاً على مفهوم ريادة الأعمال، بيّن كل من الحمالي والعربي (٢٠١٦، ٣٩٨) الفرق بين ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة على النحو الآتي:

١. **مقدار الدخل:** فالمشروعات الصغيرة تهدف إلى توفير دخل مستمر ومُرضٍ لصاحبه، أما ريادة الأعمال فتهدف إلى تكوين ثروة مستمرة ودائمة تتجاوز الطموحات البسيطة إلى الثراء الكبير.
٢. **سرعة بناء الثروة:** فالمشروعات الصغيرة تبني الثروة لأصحابها بعد مدى زمني طويل، في حين أن ثروة الأعمال الريادية تتحقق في زمن قياسي ما بين خمس إلى عشر سنوات.
٣. **المخاطرة:** فنسبة المخاطرة في المشروعات الصغيرة أقل بكثير مقارنةً بمشروعات ريادة الأعمال، حيث يزداد معدل المخاطرة في ريادة الأعمال عنه في المشروعات الصغيرة.
٤. **الابتكار والإبداع:** يحقق الإبداع والابتكار الميزة التنافسية لمشروعات ريادة الأعمال والتي تحقق له الثروة مقارنةً بالمشروعات الصغيرة التقليدية غير التنافسية.

وعلى جانب آخر فإن ريادة الأعمال لا تقتصر فقط على المشروعات التجارية ذات الربح

١٩٩٣م، وقد اتضح لهما أن هذه التعريفات كانت بينها مفارقات واسعة في المفهوم؛ فمنها ما ركز على جانب الإبداع والابتكار فقط، ومنها ما ركز على جانب السمات والخصائص النفسية والسلوك الريادي، والبعض منها ركز على جانب الهيكل والفكر الإداري الذي تقوم عليه هذه الأعمال، بينما اهتم البعض بجانب المردود الاستثماري والربحي للمشروع، حتى توصلنا إلى تعريف جامع لريادة الأعمال بأنها "عملية الحصول على فرص الاستثمار الجيدة، باستخدام أساليب الإبداع والابتكار، ومن ثم بناء مشاريع إنتاجية وخدمية تحقق الربح المادي وتلبي احتياجات المجتمع" (Misra & Kumar, 2000, 148).

ومن التعريفات التي تناولت مفهوم ريادة الأعمال أيضاً تعريف كل من النجار والعلبي (٢٠١٠، ٢٨) والذي عرف ريادة الأعمال بأنها "إنشاء شيء مختلف ذات قيمة، قائم على تحمل المخاطر، ويعطي قيمة إضافية مادية ومعنوية".

وعرفها حسنين (٢٠١٥، ٣٩٦) بأنه "عملية ديناميكية تتضمن مزيجاً من الموارد المادية والبشرية يوجه لإنتاج عمل ابتكاري يتضمن مخاطرة ويؤدي إلى مكاسب".

بينما عرفها كل من العتيبي وموسى (٢٠١٥، ٢٢٦) بأنها "إنشاء عمل خاص وإدارته من خلال بذل الجهد والوقت والمال، وتحمل تبعاته، واستثمار عوائده لتحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية".

ويضيف عبد الفتاح (٢٠١٦، ٦٣٢) أنها "توجه الفرد برغبة لإنشاء عمل خاص يديره من خلال التحلي بروح المغامرة المحسوبة، وتقبل المخاطرة المحسوبة، وتحمل التبعات النفسية والمالية والاجتماعية لذلك، مع استثمار عوائده في التوسع لتوفير فرص عمل جديدة وللتخفيف من نسبة البطالة والمساهمة في تطوير وتنمية وطنية شاملة ومستدامة".

وعرفها أيضاً كل من الحمالي والعربي (٢٠١٦، ٣٩٧) بأنها "إنشاء مشروع جديد بإمكانيات

المتاحة لتلبية احتياجات تعليمية، ونشر فرص أكثر للتعلم لكافة فئات المجتمع وبأعمارهم المختلفة بالإضافة إلى فرص عمل ربحية في المجالات التعليمية المختلفة، مما يحقق عوائد اقتصادية واجتماعية مباشرة وغير مباشرة على المجتمع المصري.

#### (٢) الابتكارية والبعد عن التقليديّة؛ فالابتكار ركيزة

أساسية في ريادة الأعمال (المخيزيم، ٢٠١٧، ٩)، ونجاح النشاط الاقتصادي مرهون بقدرته في المنافسة في تلبية احتياجات معينة؛ ونظرا لتعدد أنماط الاحتياجات التعليمية وتطورها وارتباطها بثقافة المجتمع وبظروف أفراد، تبرز أهمية ابتكار أنشطة اقتصادية واجتماعية تتسم بالجدة والمرونة لتحقيق تلك الاحتياجات، ومن ثم فإن نجاح المشروعات الريادية في مجال التعليم مرتبط بقدراتها الابتكارية في تقديم الخدمات التعليمية الأكثر احتياجا وتميزًا وبعداً عن النمطية.

#### (٣) التفرد والذاتية؛ أي تتأثر بسمات الشخص الرائد

للأعمال وقدراته ومهاراته (زيدان، ٢٠٠٣، ٢٣٥)، فلا يوجد ريادة أعمال تعليمية بدون رائد أعمال متمكن بسمات ومهارات ريادية في مجال التعليم؛ أبرزها القدرة على تحمل الظروف الصعبة والمخاطرة وتحمل النتائج، الروح الخلاقة واتساع الأفق، الرغبة في الإنجاز والإصرار على تحقيق الطموح (الفواز، ٢٠١٤، ٢٤).

#### (٤) إيجاد فرص العمل وتوليدها؛ حيث إن ريادة

الأعمال لا تبحث فقط عن فرص عمل مؤقتة أو فردية إنما تتميز بأنها تخلق أو تبتكر هذه الفرص والتي تتضمن فرصا أكثر لشباب آخرين (الحمالي والعربي، ٢٠١٦، ٣٩٨)، ومن ثم فإن النشاط الريادي في مجال التعليم يصاحبه فرص وأنشطة اقتصادية مباشرة وغير مباشرة يمكن أن يقوم شباب وجهات متعددة سواء أكانوا من المنتسبين للمجال التعليمي أم من غير المنتسبين إليه.

المادي فقط، وإنما منها ما يهدف للربح الاجتماعي والخدمي فيما يعرف "بريادة الأعمال الاجتماعية"، وهي منهج لحل مشكلات المجتمع من خلال أفكار جديدة ومبدعة، تهدف إلى تطوير المؤسسات المجتمعية القائمة أو إقامة مشروعات اقتصادية تنموية لضمان سد الاحتياجات المجتمعية من منتجات وخدمات، تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة، فهي نموذج يجمع بين العمل الربحي والعمل الخيري (محمد، ٢٠١٧، ٣٤٣). وتعد الخدمة التعليمية أحد المجالات المتعددة التي تهتم بها ريادة الأعمال الاجتماعية (Daft, 2010, 609)؛ حيث يتم تطبيق مبادئ ومفاهيم ريادة الأعمال على المشروعات التي تتم في قطاع التعليم ويمكن أن تكون بهدف ربحي أو بهدف اجتماعي خيري أو لكليهما معًا.

#### وفي ضوء ما سبق يحدد الباحثان تعريف

ريادة الأعمال التعليمية بأنها: النشاط الاقتصادي الخاص في مجالات التعليم المختلفة، والذي يتسم بالإبداع والابتكار في فكرته وتنفيذه، ويحقق عائداً مادياً ومعنوياً لأصحابه، ويلبي احتياجات تعليمية وتدريبية للمجتمع وأفراده.

#### ثانياً؛ خصائص ريادة الأعمال التعليمية

تجمع ريادة الأعمال التعليمية في خصائصها ما بين الخصائص المميزة لريادة الأعمال - بصفة عامة - ومجال ريادة الأعمال الاجتماعية أو الخدمية - بصفة خاصة - بما فيها مجال التعليم، وذلك على النحو الآتي:

#### (١) الدمج بين العائد الاقتصادي والاجتماعي؛ أي إنها

تستهدف تغيير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع (زيدان، ٢٠٠٣، ٢٣٥)، من خلال استغلال الفرص وإدارة الموارد البشرية والمادية المتاحة بالشكل الأمثل والذي يؤدي لخلق فرص جديدة وجادة تسهم في تعظيم فائدتها اقتصادياً واجتماعياً (الفواز، ٢٠١٤، ٢٤)، فريادة الأعمال التعليمية تتميز باستغلالها للفرص والموارد

بشكل واسع المدى، والاحتياجات التعليمية والتدريبية للمجتمع مختلفة ومتنوعة ومتعددة المستويات، كما أن الأفكار الإبداعية الحاكمة لفكر ريادة الأعمال يصعب التنبؤ بها، إلا أنه يمكن عدّ أي نشاط قائم على عملية تعليمية أو تدريبية أو يسهم في دعم هذه العملية ومؤسساتها الرسمية وغير الرسمية، ويرتقي بالمستوى التعليمي والتربوي لأفراد المجتمع أحد الأنشطة التي تدخل في مجالات ريادة الأعمال؛ ومنها على سبيل المثال والاسترشاد لا على سبيل الحصر ما يأتي:

#### (١) مجال دعم العملية التعليمية بالمدارس

**والجامعات:** وتضم أفكارًا لمشروعات ريادة مثل: إنتاج الوسائل التعليمية والنماذج العلمية والمعينات الدراسية اللازمة التي تستخدم في تدريس المقررات الدراسية، وإنتاج البرمجيات التعليمية التكنولوجية المساندة للمنهج الدراسي، وإنتاج المقررات الإلكترونية، وإنتاج نظم التعليم الإلكتروني والتدريب على استخدامها، وتصميم بنوك الأسئلة.. وغيرها.

#### (٢) مجال تطوير الإدارة التعليمية بالمدارس

**والجامعات:** وتضم مشروعات تخدم مجال الإدارة في المدارس والجامعات، مثل تصميم نظم إدارية إلكترونية والتدريب عليها ومتابعتها وفق أحدث اتجاهات الإدارة التعليمية الإلكترونية، وإنشاء قواعد بيانات إدارية للمدرسة أو مجموعة مدارس، وإنشاء برمجيات للتواصل مع أولياء الأمور بالمدرسة لمتابعة الطلاب.. وغيرها.

#### (٣) مجال تعليم وتنمية مهارات ذوي الاحتياجات

**الخاصة:** وتضم أي نشاط اقتصادي يقدم خدمة أو منتجًا داعمًا لتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة بفئاتهم وأعمارهم المختلفة؛ مثل إنتاج الوسائط التعليمية المناسبة لخصائصهم التعليمية وإمداد المدارس بها، وإنتاج كتب وقصص وروايات ومقررات دراسية أيضًا بصيغة بريلا للمكفوفين، وإنتاج برمجيات إلكترونية تساعد في العملية

(٥) **الخلفية العلمية المتخصصة؛** المعرفة المتخصصة شرط أساسي لنجاح أي عمل، ومن ثم فإن رواد الأعمال في مجال التعليم يكونون أكثر تميزًا ونجاحًا حينما يملكون المعرفة العلمية ليس فقط في مجال العلوم الإدارية وريادة الأعمال وإنما أيضًا في مجال العلوم التربوية وأهم اتجاهاتها الحديثة، فهي لازمة لفهمه لمجالات العمل التعليمية والتربوية المختلفة وأوضاعها الحقيقية في المجتمع، والأسس الإدارية التربوية اللازمة لإنشاء مشروعات ريادة في هذه المجالات.

#### (٦) **الاستقلالية في الاختيار والتنفيذ؛** وتعني أن

الأنشطة الريادية تنشأ باختيار الإنسان وإرادته في تحقيق طموحاته وأحلامه الخاصة، فغالبًا ما تكون المبادرات الريادية مبادرات فردية أو يقودها شخص واحد فيما يعرف بالشركات الفردية (الحمالي والعربي، ٢٠١٦، ٤٠٠)، وتتم بشكل مستقل من حيث حرية التفكير ووضع الرؤية والتخطيط والتنفيذ والتنمية والتطوير للمشروع الريادي (توفيق ومرسي، ٢٠١٧، ١٥).

#### (٧) **الارتباط المباشر بالاحتياجات التعليمية للمجتمع؛**

إن ريادة الأعمال الاجتماعية تتطلق من الاحتياجات المجتمعية المباشرة والملحة ( محمد، ٢٠١٧، ٣٥١)، ومن ثم فإن ريادة الأعمال التعليمية لا تهدف فقط إلى خلق مشروعات مبتكرة ومستحدثة في مجال التعليم، وإنما تضع الأولوية لسد الحاجات والثغرات والمشكلات في مجال التعليم بشكل مباشر، ومن ثم يتوقف نجاح المشروعات الريادية التعليمية على مدى قدرتها على التوصل إلى أكثر المشكلات التعليمية وإيجاد الحلول المبتكرة والفعالة في حلها بشكل مباشر.

### **ثالثًا: مجالات ريادة الأعمال التعليمية**

يصعب حصر مجالات ريادة الأعمال التعليمية أو اقتصارها في مجالات محددة ومقيدة لرواد الأعمال، فالمجالات التعليمية في المجتمع متنوعة

**رابعاً: مفهوم ثقافة زيادة الأعمال التعليمية**

إن لفظ "الثقافة" يستخدم للدلالة على كل ما ينتجه أي شعب من الشعوب من إنتاج مادي أو اجتماعي (الساعاتي، ٢٠٠٩، ٣٣)، وتمثل جوانب الحياة الإنسانية التي يكتسبها الإنسان بالتعلم لا بالوراثة، ويشترك أعضاء المجتمع بعناصر ثقافية معينة تتيح لهم مجالات التعاون والتواصل، وتمثل السياق الذي يعيش فيه أفراد المجتمع (غندر، ٢٠٠٥، ٨٢)، وهي ظاهرة إنسانية ناتجة عن تفاعل الإنسان مع الظواهر المحيطة به، وننتاج تفاعل المجتمع وتنظيماته ومؤسساته من تراكمات وخبرات (سكران، ٢٠٠٦، ١١٧).

فالثقافة هي محتوى اجتماعي يصف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والفنية والسياسية والتربوية والأيدلوجية والعلمية والمعرفية التي أنتجها أو مارسها مجتمع معين في فترة زمنية معينة واستقرت لدى غالبية أفرادها وتظهر في أنماط حياتهم بصورة مادية أو غير مادية فكرية وسلوكية وقيمية (عبد الحي، ٢٠١٣، ٣٥).

ويصنف المحتوى الثقافي في أي مجتمع إلى ثلاثة عناصر، هي (النجيحي، ١٩٧٤، ١٧٩-١٩٠):

١. **عموميات الثقافة:** ويقصد بها مجموعة الأفكار والسلوكيات وطرق التفكير التي يشترك فيها جميع أفراد المجتمع الواحد، وتكون الأساس العام لثقافته التي تتميز به من غيرها من الثقافات الأخرى، وتشتمل على: اللغة التي يتحدث بها الناس، وطريقة الأكل، وطريقة ارتداء الملابس، وطريقة التحية، وطريقة بناء المنازل، والأنماط الأساسية للعلاقات الاجتماعية، وقد تسود العموميات هذه في مرحلة زمنية معينة، وعن طريق هذه العموميات يستطيع الفرد أن يميز الشخص الذي ينتمي إليه إذا ما عرف هذه العموميات.

التعليمية، وإنتاج ألعاب لتنمية القدرات العقلية .. وما إلى ذلك.

(٤) **مجالات تعلم وتعليم الكبار:** وتضم المشروعات الريادية في مجالات تعليم الكبار، ومن هذه المجالات (عبد الحي، ٢٠١٨، ٤٣٢): محو الأمية بأنواعها المختلفة، والتدريب والتثقيف المهني والحرفي للكبار، والوعي البيئي والصحي للكبار، والتثقيف المجتمعي (دينيًا وسياسيًا واقتصاديًا)، والدراسات الحرة، والتعليم التعويضي، وذلك بإنتاج الوسائط التعليمية المناسبة أو برامج تعليمية وتدريبية وثقافية معتمدة للكبار في هذه المجالات... وما إلى ذلك.

(٥) **مجالات البحث العلمي للمعلمين:** وتضم الأفكار الريادية لمشروعات تقدم خدمات للمعلمين الراغبين في إجراء بحوث إجرائية وحل مشكلات مدارسهم؛ مثل إنشاء قواعد بيانات علمية متخصصة، وإنشاء شبكات تواصل أكاديمية عربية بين المعلمين، وتصميم برمجيات إلكترونية لمتابعة الأحداث العلمية المهمة في مجال التعليم، وبرامج للمساعدة للحصول على منح علمية مناسبة.. وما إلى ذلك.

(٦) **مجالات التنمية البشرية ومهارات القرن الحادي والعشرين:** فريادة الأعمال التعليمية تستهدف تلبية الاحتياجات التعليمية والتدريبية للارتقاء بأفراد المجتمع ومستواهم التعليمي بما يتناسب ومتطلبات القرن الحادي والعشرين ومهاراته؛ مثل (تريبنج وفادل، ٢٠١٣، ٤٦-٨٧): مهارات التعلم والتجديد، ومهارات التواصل والتشارك، والتفكير الناقد وحل المشكلات، ومهارات التكنولوجيا والاتصالات والمعلومات، والمهارات الحياتية والاجتماعية؛ مثل: المرونة والتكيف، والمبادرة وتوجيه الذات، والقيادة وتحمل المسؤولية وغيرها، وذلك من خلال مشروعات تقدم برامج تدريبية لتنمية هذه المهارات.

والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر وتعززها وتشجعه، والسعي لامتلاك المشروعات وتأسيسها أو تطويرها أو إدارتها، ونشر روح المبادرة الطموحة والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى حياة الفرد والأسرة والمجتمع".

**وبناء على ما سبق يعرف الباحثان ثقافة**  
**ريادة الأعمال التعليمية** إجرائياً بأنها مجموعة المعلومات والمعارف، والمهارات والسمات، والأفكار والاتجاهات التي يمتلكها طلاب قطاع كليات التربية، والتي توجههم نحو إنشاء مبادرات ومشروعات اقتصادية خاصة بهم في مجال التعليم، تتسم بالإبداع والابتكار في فكرتها وتنفيذها، وتحقق عائداً مادياً ومعنوياً لأصحابها، وتلبي احتياجات تعليمية وتدريبية للمجتمع وأفراده.

#### **خامساً: أبعاد ثقافة ريادة الأعمال التعليمية**

تشتمل ثقافة ريادة الأعمال التعليمية على ثلاثة أبعاد رئيسية، يمكن توضيحها على النحو الآتي:

##### **(1) المعلومات والمعارف الريادية**

تعد المعرفة في أي ثقافة هي المقوم الرئيس الذي يتشكل في ضوئه بقية مكونات الثقافة، فالمعرفة هي التي تحدد اختيارات الإنسان وتدفعه نحو اعتناقه أفكاراً وقيماً معينة، وسعيه نحو تنمية مهارات فعالة ومؤثرة، وعليه فإن تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب تتحدد بمدى امتلاكهم للمعلومات والمعارف الخاصة بريادة الأعمال، وتتضمن المعرفة بمفهوم ريادة الأعمال، وخصائصها، وأهميتها، وسمات السلوك الريادي، والتحديات التي تواجه ريادة الأعمال (عيد، ٢٠١٥، ٢٠٥)، بالإضافة إلى المعرفة العامة المتعلقة بالأعمال التجارية، والمعلومات التكنولوجية ( Boyles, 2012, 46).

وتزداد أهمية المعلومات والمعارف بالنسبة لرائد الأعمال في المجال التعليمي؛ فعليه أن يكون على معرفة ودراية بكل ما يخص المجال التعليمي وتطبيقاته

٢. **خصوصيات الثقافة:** ويقصد بها مجموعة المعارف والأفكار والمهارات والاتجاهات التي تشترك فيها مجموعة معينة من الأفراد لها تنظيمها الاجتماعي الخاص، ولا يشترك فيها جميع أفراد المجتمع، فهناك الخصوصيات الثقافية المهنية والفنية الخاصة بكل فئة مهنية معينة، والخصوصيات الثقافية الطبقة والعقائدية والعرقية أو العنصرية.

٣. **المتغيرات الثقافية:** ويقصد بها بعض الأفكار والسلوكيات وطرق التفكير التي تظهر لدى بعض أفراد المجتمع ولكنها لا تشترك بين أفراد الثقافة جميعهم، ولا تكون سائدة بين طبقات لها تنظيم اجتماعي معين، وهذه المتغيرات غالباً ما تكون مأخوذة من ثقافات أخرى أو مستجدة من اكتشافات واختراعات أفراد المجتمع ذاته، وتظل هذه المتغيرات حائرة على سطح الثقافة حتى تتحول إلى خصوصيات أو عموميات ثقافية، أو يستهجنها المجتمع ويلفظها خارج مكونه الثقافي. ومن وجهة نظر علماء الاجتماع، فإن رواد الأعمال يمثلون نسقاً مجتمعياً فرعياً من المجتمع المحلي باعتباره النسق الأكبر (محمد، ٢٠١٧، ٣٤٧)، يتحدد هذا النسق بطبيعة ما يملكونه من معارف ومعلومات وما يملكونه من مهارات عقلية وعملية، وما يميزهم من سمات شخصية، وما يؤمنون به من قناعات واتجاهات في مجال عملهم، بمعنى أنهم يملكون محتوى ثقافياً خاصاً بهم، يتشكل من خلال طبيعة العلاقات التفاعلية الحادثة بينهم ومع المجتمع المحلي الأكبر ومحتواه الثقافي.

ويشير برجر (Berger, 1991, 6) إلى أن ثقافة ريادة الأعمال عبارة عن "روح المبادرة التي تتميز بها مجموعة من الأشخاص تمتلك قيماً اجتماعية وقواعد وممارسات تشجع على الاكتشاف والإبداع والتغيير".

ويضيف عبد الفتاح (٢٠١٦، ٦٣٣) أنها "مجموعة الثقافات والمعارف والقيم والاتجاهات

المراحل المبكرة في فترة الشباب (زيدان، ٢٠١٠، "أ"، ٣٠).

وقد صنف الفواز (٢٠١٤، ٢٨) المهارات الريادية إلى: المهارات التفاعلية (تكوين علاقات إنسانية وإقامة قنوات اتصال فعالة)، والمهارات الإنسانية (التعامل الإنساني، استثمار الطاقات البشرية..)، والمهارات الفكرية (المعارف والجوانب العلمية والرؤية الواضحة والأسس العلمية الصحيحة..)، والمهارات التحليلية (تفسير العلاقات، وتحليل الأسباب، وتحديد نقاط القوة والضعف..)، والمهارات الفنية (المهارات التصميمية والأدائية أو التشغيلية، ومهارات الصيانة..)، بالإضافة إلى المهارات الاجتماعية (التكيف مع مختلف المواقف الاجتماعية، وتقييم الآخرين بدقة، وخلق انطباع جيد عن الذات للآخرين، وإقناع الآخرين بالأفكار وتشجيعهم للمشاركة) (Boyles, 2012, 48)، والمهارات الإدارية (التخطيط والتفكير واتخاذ القرارات) (توفيق ومرسي، ٢٠١٧، ٢٢).

كما يتسم رائد الأعمال بمجموعة من السمات الشخصية تمكنه من إدارة مشروعه الريادي، وحددها (زيدان، ٢٠١٠، "أ"، ٤١) بأنها سبع سمات أساسية: الاستعداد الريادي العام، والاستقلالية، والتحكم الذاتي في الأمور، والدافع إلى الإنجاز، والحرص على تكوين الثروة، والثقة بالنفس، والميل إلى تحمل المخاطر.

بينما حددها دافت (Daft, 2010, 607) في ست سمات هي: القدرة على التحكم الذاتي، وارتفاع مستوى طاقة العمل، والحاجة للإنجاز والنجاح، وخوض المجهول، والوعي بقيمة الوقت، والثقة بالنفس.

وأضاف إليها توفيق ومرسي (٢٠١٧، ٢١-٢٢): توافر الرؤية المستقبلية الطموحة وغير التقليدية، والمرونة في تشكيل فرق العمل، بالإضافة إلى المثابرة والمواظبة والإصرار على النجاح، مع الثقة العالية بالنفس والنظرة التفاؤلية للأمور، والحاجة إلى الإنجاز والميل نحو الاستقلالية، والاستعداد للتضحية.

وواقع المجتمع، وأن يدرك جيداً أهمية التعليم وضرورة نشره بين جميع فئات المجتمع وطبقاته، وأنه خدمة ورسالة سامية، تحكمه أخلاقيات ورؤى مجتمعية، وتنظمه لوائح وقوانين وتشريعات محكمه، كما عليه أن يدرك ما يعانيه المجال التعليمي في المجتمع المحيط من مشكلات وأزمات تحتاج إلى أفكار إبداعية وغير تقليدية لحلها، وذلك في إطار من الأسس العلمية والفلسفة والثقافية للمجتمع، وهو ما يختص به خريجو كليات التربية نظراً لدراستهم المتخصصة في كل ما يتعلق بالعلوم التربوية المختلفة، مما يجعلهم مؤهلين لممارسة العمل الريادي في هذا المجال إذا ما اكتسبوا المعرفة والخبرة الكافية في إنشاء المشروعات الريادية وإدارتها.

وعليه فإن بناء ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى المنتسبين للمجال التعليمي والتربوي تتطلب مجموعة من المعارف والمعلومات، أهمها من وجهة نظر الباحثين: معرفة مجالات ريادة الأعمال التعليمية، والمتطلبات اللازمة لإنشاء المشروع الريادي التعليمي، وأسس إدارة المشروع الريادي وأساليبه، وكيفية تسويق المنتجات والخدمات في المشروعات الريادية، وأساليب دراسة احتياجات السوق التعليمي وتحديدتها، والمخاطر التي قد تواجه مشروعات ريادة الأعمال التعليمية، والمؤسسات والجهات الداعمة للمشروعات الريادية في المجتمع المحيط.

## (٢) المهارات والسمات الريادية

تعد المهارات والسمات الشخصية من المكونات التي تميز كل ثقافة عن غيرها، فكل فئة مهنية لها مهاراتها وسماتها المميزة لها، وينطبق الحال على ثقافة رواد الأعمال؛ حيث يتميزون ببعض الجوانب الأدائية والسلوكية، مثل: القدرة على اتخاذ القرارات والسيطرة على المواقف، والبدء في تنفيذ الأفكار الجديدة وتحمل مخاطرها، وحسن التواصل مع الآخرين، وغيرها من الجوانب التي تتشكل وتنمو من خلال الخبرات والتجارب التي يمر بها الفرد خلال

٢. **الدوافع الريادية الضاغطة**، وتتمثل في: ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع، وعدم جدوى العمل في الوظيفة الحكومية إن وجدت، وصعوبة الحصول على فرص عمل في القطاع الخاص.

وعليه فإن المنتسبين للمجال التعليمي يكون لديهم فرصة كبيرة لتكوين اتجاهات إيجابية نحو زيادة الأعمال التعليمية إذا كانت لديهم قناعات فكرية ووجدانية بأن زيادة الأعمال مجال يساعد على تحقيق ذاتهم مادياً ومهنيًا، وأنه وسيلة لخلق فرص العمل بدلاً من انتظارها أو العمل في مهن وأعمال أخرى بعيدة عن مهنة التعليم، كما أنها تجنبهم قيود العمل الوظيفي الروتيني، وأنها وسيلة لخفض معدلات البطالة بين خريجي كليات التربية، ومصدر لتكوين دخل مادي مرتفع إلى جانب القيام بالرسالة التعليمية نحو المجتمع. مما سبق يتضح أن تكوين ثقافة ريادة الأعمال التعليمية ونشرها بأبعادها الثلاثة بات أمرًا ضروريًا لدى المنتسبين للمجال التعليمي وبخاصة لدى خريجي كليات التربية، الأمر الذي يفرض على الجامعة وكليات التربية بشكل خاص اتخاذ الخطوات والإجراءات اللازمة لذلك، وهو ما سوف يتناوله البحث في المحور الآتي.

### المحور الثاني: نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية (

#### الأهمية - الآليات - المعوقات)

يتناول هذا المحور أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب الجامعة، وآليات الجامعة المتبعة في بعض الجامعات، والمعوقات التي تواجهها، وذلك على النحو الآتي:

#### أولاً: أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية

تتأكد أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية فردياً ومجتمعياً وضرورتها من خلال النقاط الآتية:

١. **إيجاد فرص عمل جديدة للشباب عامة ولخريجي كليات التربية خاصة؛** حيث إن ريادة الأعمال لديها القدرة على ابتكار مشروعات مبتكرة، وتقديم

ومن ثم فإن تقبل الأفكار غير التقليدية، والإصرار على إنجاز المهام، والثقة في النفس، والافتتاح بالقرارات الشخصية، وتحمل النتائج، والطموح في تكوين الثروة، وإعطاء الأولوية لإنجاز المهام، واقتناص الفرص، والاعتماد على النفس، وتحمل المخاطر، تعد من أهم المهارات والسمات الريادية لدى رواد الأعمال والتي يمكن تمييزها ودعمها لدى المنتسبين للمجال التعليمي من أجل نشر ريادة الأعمال التعليمية ودعم ثقافتها.

### (٣) الأفكار والاتجاهات الريادية

تمثل الأفكار والمعتقدات جزءاً مميزاً ومهماً في أي ثقافة والتي تحرك أفرادها وتدفعهم نحو اتخاذ أنماط معينة من السلوك أو تحدد اتجاهاتهم نحوها، فكلما كانت معتقدات الأفراد وما يؤمنون به من أفكار يشجعهم على سلوك أو فعل معين، زاد ذلك من قدرتهم على تنفيذه وتشجيع الآخرين لممارسته أيضاً، وينطبق ذلك على ثقافة ريادة الأعمال التعليمية، فكلما امتلك الأفراد أفكاراً إيجابية وكونوا اتجاهات جيدة نحوها فإن ذلك يؤصل لديهم هذه الثقافة ويمكنهم من ممارسة ريادة الأعمال، ومن هذه الأفكار والمعتقدات: حب القيادة، والإيمان بأهمية العمل الفردي، وتحمل المسؤولية، وضرورة المخاطرة ومواجهة المشكلات، وعدم الاستسلام للفشل (عيد، ٢٠١٥، ٢٠٥).

وقد حدد زيدان (٢٠١٠ "ب"، ٤٦٧) نوعين من الدوافع التي توجه الطلاب في الجامعات نحو العمل الريادي، هما:

١. **الدوافع الريادية الجذابة؛** وتتمثل في: امتلاك رأس مال كاف لإنشاء مشروع خاص، والإيمان بالعمل الحر، والرغبة في الاستقلالية الوظيفية، والانتماء لعائلة تمتلك شركة أو عملاً خاصاً، والممارسات التشجيعية للدولة لإقامة مشروعات ريادية شبابية، والدراسة والاطلاع في مجال ريادة الأعمال، والرغبة في تحقيق الثروة، والاقتداء بنماذج ناجحة من رواد الأعمال.

والمبدعة خارج أوطانها(عبد المنعم والحيلة، ٢٠١٣، ١٧٠)

٥. **المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة؛** قيادة

الأعمال التعليمية تحقق الاستمرار في عملية التنمية بشقيها الاقتصادي والاجتماعي على مدى الأجيال المتعاقبة، مما يحقق المساواة وعدالة التوزيع المناسب للموارد والثروات بين الأجيال المتعاقبة (محمد، ٢٠١٧، ٣٥٢)؛ ذلك كونها تدفع الأجيال الحالية للاستغلال الأمثل للموارد الراهنة دون إهدار لحقوق الأجيال القادمة في تلك الثروات والموارد.

٦. **دعم مقومات اقتصاد المعرفة؛** حيث إن ريادة

الأعمال تعد مصدراً للتجديد والابتكار والربط بين المعرفة واحتياجات المجتمع، مما يدعم اقتصاد المعرفة والذي يعد أهم نشاط اقتصادي للمجتمع؛ وهو نشاط يتطلب بيئة اجتماعية وتعليمية جاذبة وراعية للمواهب والأفكار الريادية غير التقليدية (اليحيى، ٢٠١٦، ١٤)، ومن ثم فإن ريادة الأعمال التعليمية تهدف إلى الارتقاء بالخدمات التعليمية ونشرها مما يزيد من نسبة ومستوى التعليم في الدولة من جانب، وتحقق مقومات اقتصاد المعرفة من جانب آخر.

٧. **التواصل بين المؤسسات العلمية والمجتمع المحيط؛** تعد ريادة الأعمال حلقة وصل مناسبة بين

الجامعات والمجتمع المحلي وسوق العمل، حيث تبدأ الأفكار الرائدة غالباً من تحويل البحوث والدراسات في المعامل وحاضنات الأعمال الجامعية إلى مشاريع حقيقية ومنتجات يمكن تسويقها في المجتمع المحلي(الحموري، ٢٠١٥، ١١٨)، ليس ذلك فقط وإنما تقوم الجامعات بتنمية مهارات رواد الأعمال وقدراتهم، ونشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها وخريجها، وذلك من خلال برامج وآليات متعددة للتعليم الريادي.

فرصاً غير تقليدية قد لا توفرها المشاريع التقليدية لرجال الأعمال (إدريس، ٢٠١٥، ٦٧٩)، مما يؤدي إلى زيادة فرص تشغيل الشباب - عامة - وفي مجال التعليم خاصة.

٢. **تشجيع الشباب على العمل واستثمار طاقتهم**

بشكل صحيح؛ وذلك عوضاً عن توقف تلك الطاقات عند العمل الوظيفي والروتيني في الجهات الحكومية والخاصة، أو المكوث في صفوف البطالة الحقيقية أو المقنعة (الفواز، ٢٠١٤، ٥٢)، وهو ما يفيد خريجي الكليات التربوية والذين لا يرغبون بالعمل كمعلمين في مهنة التعليم بعد تخرجهم، أن يجدوا فرصة لتوظيف خلفيتهم العلمية ودراساتهم لخدمة هذا المجال بأساليب جديدة ومبتكرة.

٣. **تحسين الأوضاع المعيشية داخل المجتمع؛** حيث

إن ريادة الأعمال التعليمية تخدم قطاعاً كبيراً من المجتمع بفئاته وأعماراه المختلفة، ومن ثم فإن انتشارها سيساعد في نشر ثقافة ريادة الأعمال بصفة عامة، مما يسهم في التغيير في هيكل الأعمال في المجتمع، وتوجهه نحو خلق الفرص وليس البحث عنها فقط، وبالتالي يزداد عدد المنتجين للثروة المجتمعية والمشاركين فيها، مما يؤدي إلى تحسن الأوضاع المعيشية(عبدالله والنتشة وحتاوي، ٢٠١٤، ١٩).

٤. **التقليل من المظاهر الاجتماعية السلبية؛** حيث إن

تدني المستوى المعيشي أو انتشار البطالة بين صفوف الطاقات الشابة، قد تؤدي بشكل كبير إلى انحرافات سلوكية وأخلاقية في المجتمع (الفواز، ٢٠١٤، ٥٢)، ومن ثم تنتشر معه الظواهر المجتمعية السلبية كالتسول والإدمان والعنف والجريمة والتطرف والإرهاب والهجرة غير الشرعية وما إلى ذلك، كما تسهم في استيعاب الكفاءات الشابة والحد من هجرة العقول المبتكرة



وتاكسس وكلورادو وويسترن كاب بالتعاون مع كايب تاون في جنوب أفريقيا برنامجا دراسيا مشتركا لمدة ستة أسابيع دراسية لتبادل الخبرات والتدريبات بين طلاب وأعضاء التدريس بهذه الجامعات ( Morris & Kuratko & Cornwall, 2013, 189).

كما اهتمت الجامعات البريطانية بنشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال برامج للتعليم الريادي ضمن برامجها الدراسية الأساسية، بالإضافة إلى عدة ممارسات تدريبية وتنقيحية مثل البرامج التنافسية والمشاركات التجارية والصناعية والعروض الطلابية وخلافه ( Ministry of Education and Research and European Commission, 2006, 40-44).

كما ألزمت وزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات جميع الجامعات بتدريس منهج "الابتكار وريادة الأعمال" للطلاب في مختلف التخصصات والمراحل الجامعية بدءاً من يناير ٢٠١٦ بهدف تطوير معارف الطلبة ومهاراتهم على أسس مبتكرة من أجل تعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في ميادين التعليم الجامعي. (موقع وزارة التربية والتعليم الإماراتية).

### الاتجاه الثاني: الممارسات الجامعية لنشر ثقافة ريادة الأعمال

اتجهت عدة جامعات لنشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال الممارسات الآتية:

١. **الأنشطة الطلابية:** تعمل الأنشطة الطلابية على توفير قدر كبير من الخبرات والقيم الاجتماعية والنفسية لدى طلاب الجامعة؛ مثل قيم الوفاء والشجاعة والأمانة والصبر والثقة بالنفس، كما تنمي لديهم مهارات العمل في الفريق وقوة الملاحظة ودقة الانتباه، بالإضافة إلى مساعدتهم في تكوين اتجاهات إيجابية تجاه نفسه ومجتمعه وهو ما يساعد الفرد على التكيف مع مجتمعه وبيئته، وتمكنه من مواكبة ما يحدث بها من متغيرات ومستجدات (عبد الفتاح، ٢٠١٦، ٢٢٥).

٢. **برامج الشراكة،** وهي برامج تهدف إلى تشجيع الشراكات بين المؤسسات التعليمية والصناعية، والتي من خلالها تمكن الطلاب من تكوين

### ثانياً: آليات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب الجامعة

إذا كانت المعرفة والمعلومات التعليمية الريادية، وما يرتبط بها من سمات شخصية ومهارات أدائية، وما يدعمها من ميول واتجاهات نحو العمل الريادي تمثل المقومات الأساسية لثقافة ريادة الأعمال التعليمية، فإن دور الجامعة في بناء هذه الثقافة ونشرها لدى طلابها ينطلق من اهتمامها بالتعليم الريادي، حيث يُعد التعليم الريادي عنصراً أساسياً ومهماً في بناء ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع وتنميتها (الميريك والجاسر، ٢٠١٤، ٢٥)، ونظراً لندرة الأدبيات والآليات الجامعية المختصة بنشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية فإن البحث سوف يفيد من الآليات الجامعية لنشر ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي بصفة عامة، والتي رصدت في اتجاهين أساسيين هما:

### الاتجاه الأول: البرامج والمقررات الدراسية لنشر ثقافة ريادة الأعمال

توجهت عديد من الجامعات والكليات في مختلف دول العالم بالاهتمام ببرامج ريادة الأعمال والتي تتضمن عدداً من المقررات الدراسية والساعات التدريبية لتنمية معارف الطلاب الدارسين بها نحو ريادة الأعمال ومهاراتهم وسماتهم واتجاهاتهم (العتيبي وموسى، ٢٠١٥، ٦٣٣)؛ حيث أكد رمضان (٢٠١٢، ٣٦٧) أن الطلاب الذين درسوا مقررات ريادة الأعمال في الجامعة يتكون لديهم الثقافة والاتجاه الإيجابي والاستعداد للعمل الريادي بعد تخرجهم مقارنة بالطلاب الذين لم يدرسوا هذه المقررات.

وقد شهد العقد الأخير من القرن العشرين تزايداً ملحوظاً في عدد البرامج الريادية التي تقدمها الجامعات العالمية ونوعيتها من خلال كليات إدارة الأعمال، والتي لاقت إقبالاً ملحوظاً من قبل الطلاب في المرحلتين الجامعية والدراسات العليا (زيدان، ٢٠٠٣، ٢٣٨).

ففي أمريكا على سبيل المثال تتعاون مجموعة من الجامعات في تقديم برنامج دراسي صيفي لدراسة ريادة الأعمال ولتبادل الخبرات الجامعية مع جامعات أخرى، حيث نظمت جامعات فلوريدا وأوكلاهوما

اللازمة لبدء المشروع، وتسويق المنتجات، والاستمرار في نجاح المشروع، كما تقدم خدمات للتمويل والمعامل والمختبرات والشراكة الصناعية (عبد العظيم، ٢٠١٦، ٣٠).

٧. **المشروعات التعليمية الريادية:** والتي تهدف إلى إكساب الطالب مهارات سوق العمل، وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، وتحفز على العمل الحر والاستثمار، ومنها على سبيل المثال "مبادرة ريادي Riyaadi" التي أقامتها وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية بهدف غرس ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر ونشرها وتأصيلها لدى طلاب المدارس والجامعات بالمملكة، وتوفير البيئة الحاضنة والملائمة لهم، ودعمهم للمساهمة في التنمية الاقتصادية (موقع وزارة التعليم بالسعودية).

مما سبق يتضح أن التوجه نحو ريادة الأعمال - بصفة عامة - هو توجه تدعمه عدة جامعات في عدة دول مختلفة من خلال آليات وأساليب متعددة، ومن ثم يمكن توظيف هذه الآليات والافادة منها في نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية، مع مراعاة خصائص البيئة المصرية وثقافتها وأيضاً الإمكانيات المادية لهذه الكليات.

### ثالثاً: معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية

#### لدى طلاب الجامعة

تواجه ثقافة ريادة الأعمال - بصفة عامة - والتعليمية أيضاً مجموعة من المعوقات التي تحول دون بنائها ونشرها وترسيخها سواء في المجتمع العربي وأسواق العمل المستجدة به، أو لدى المتخصصين في المجال التعليمي والعاملين فيه باعتبارهم الفئة المتخصصة علمياً في مجال التربية والتعليم، ويمكن توضيح هذه المعوقات على النحو الآتي:

(١) **معوقات مجتمعية:** وهي تلك التحديات التي تفرضها خصائص البيئة المجتمعية ومنظومتها الإدارية، وتتمثل هذه التحديات فيما يأتي (المبيريك والجاسر، ٢٠١٤، ١٤؛ عبد الفتاح، ٢٠١٦، ٦٣٤؛ عبد العظيم، ٢٠١٦، ٢٢):

اتجاهات إيجابية نحو العمل الريادي ومهاراته، كما تقدم لهم فرص ابتكار منتجاتهم ومشروعاتهم الخاصة وإمكانية تنفيذها في المستقبل (الحشوة، ٢٠١٢، ٢٠).

٣. **برامج التدريب،** وذلك من خلال تقديم دورات تدريبية لريادة الأعمال لطلاب الكليات الجامعية بغض النظر عن طبيعة الدراسة بهذه الكليات، حيث تُسهم هذه الدورات والبرامج التدريبية في تعزيز مفهوم ريادة الأعمال لدى الطلاب وتنمية اتجاهاتهم نحوها (الفواز، ٢٠١٤، ٢٠)، ومساعدتهم في تطوير مهارات الذات وبناء القدرات الشخصية واكتساب مهارات العمل؛ مثل: إعداد خطة العمل، واختيار فريق العمل، ومهارات الاتصال، ومهارات التسويق، ومبادئ المحاسبة، وخدمات العملاء وغيرها (العتيبي وموسى، ٢٠١٥، ٦٢٩).

٤. **صندوق دعم ريادة الأعمال:** حيث اتجهت عدد من الجامعات في المملكة المتحدة بالتعاون مع المجلس الوطني في مطلع التسعينيات بإنشاء مراكز تعليم الريادة لطلاب الجامعة ودعم ثقافة الأعمال الريادية، ثم زاد عدد تلك المراكز مع بداية الألفية الثالثة وحصلت على تمويل من وزارات التجارة والصناعة والمالية في صورة منح لرواد الأعمال (ماس، ٢٠٠٧، ١٦).

٥. **المسابقات الريادية:** تعد المسابقات طريقة فعالة لانخراط الطلاب واندماجهم في عملية التعليم والتدريب وتعد فرصة جيدة لاكتساب مهارات ريادية عملية؛ مثل: صياغة فكرة العمل ووضع خطط التنفيذ، وتحديد مصادر التمويل الاستثماري، واتخاذ القرارات الحاسمة والمخاطرة وغيرها، وهي من الأساليب المعتمدة والمنشرة في عدة جامعات أغلبها في أمريكا وفرنسا (عبد العظيم، ٢٠١٦، ٤٥).

٦. **حاضنات الأعمال الجامعية:** حيث تعد حاضنات الأعمال الجامعية أحد أهم الآليات الداعمة لرواد الأعمال ومشروعاتهم الصغيرة، ولا سيما في احتضان الطلاب الرياديين وأفكارهم الإبداعية، من خلال تقديم المعلومات الكافية والدراسات

تمثلة في: ضعف اهتمام الجامعات بنشر ثقافة ريادة الأعمال، وقصور نظم التعليم الجامعي في تنمية الإبداع والابتكار واكتشاف الموهوبين ورعايتهم، وغياب الاهتمام بالعلوم البيئية التطبيقية التي تلبي احتياجات التنمية في المجتمع المحيط (عبد الفتاح، ٢٠١٦، ٦٣٤)، وضعف كفاية المعرفة والتعلم الريادي بالجامعة، وغياب البيئات التمكينية للأعمال الريادية، بالإضافة إلى نقص التمويل والدعم المادي، وغياب السياسات التعليمية الداعمة للأفكار الريادية، وضعف الشراكات وشبكات الأعمال الداعمة، وندرة وجود القدوة (توفيق ومرسي، ٢٠١٧، ٢٣-٢٤).

كما أشار كل من توفيق ومرسي (٢٠١٧، ٢٥) إلى نوعين من معوقات التعليم والثقافة الريادية بالجامعة وهما: معوقات خاصة بالأفراد (الطلاب)؛ نتيجة ضعف دوافعهم للعمل الريادي وتحمل مخاطره والقصور في المعرفة والمعلومات الأساسية في هذا المجال، إلى جانب ضعف ثقافة العمل التعاوني والدعم المجتمعي والأسري، علاوة على ندرة وجود القدوة لتقديم النصح والإرشاد، ومعوقات خاصة بالمؤسسة (الجامعة)؛ نتيجة تفشي النمط التعليمي التقليدي والروتيني، وعدم تشجيع العمل التعاوني وضعف الدعم المادي والمعنوي للأفكار الإبداعية، وضعف الاستفادة من التقنيات الحديثة.

توصل البحث من خلال إطاره النظري إلى تحديد مفهوم ريادة الأعمال وخصائصها ومجالاتها والمقصود بثقافتها وأبعاد هذه الثقافة، ثم التعرف على أهمية نشر هذه الثقافة لدى طلاب الجامعة وبعض الآليات المتبعة لتحقيق النشر، وما قد يواجهها من معوقات، واستكمالاً لتحقيق أهداف البحث يجري الباحثان دراسة ميدانية يتم عرض إجراءاتها ونتائجها في الجزء التالي في الإطار الميداني للبحث.

### الإطار الميداني للبحث

استكمالاً لتحقيق أهداف البحث، وتنفيذاً للمنهجية التي اتبعها الباحثان في الإجابة عن أسئلتته البحثية، يأتي الإطار الميداني متضمناً إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها، ويستهل هذا الإطار بنبذة تعريفية عن قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة، وهو القطاع الذي يضم الكليات المسؤولة عن إعداد

- سمات الشخصية العربية والموروث الثقافي المجتمعي؛ حيث يسود في المجتمع العربي - عامة - بعض سمات الانعزالية والتواكل وعدم احترام العمل اليدوي، والتمسك بعادات الآباء والأجداد وتقاليدهم، والخوف من التجديد والتغيير؛ ومن ثم تتوارث المجتمعات العربية ثقافة تشجع الأفراد على التمسك بالوظائف الحكومية نظراً لكونها أكثر راحة وأماناً، وأقل مخاطرة وتحملًا للمسئولية، وعدم الاقتناع بدور الفرد في التنمية الاقتصادية والمجتمعية للدولة.

- التربية الأسرية؛ حيث تلعب الأسرة دوراً مهماً في تنمية السمات الريادية لدى أبنائها من خلال تنشئتهم اجتماعياً على ممارسة السلوكيات الريادية، كحب المغامرة والبحث عن الجديد وغير التقليدي وتقدير العمل الحر والاستقلالية في اتخاذ القرارات وغيرها، إلا أن غالبية الأسر في المجتمع العربي لديها صورة ذهنية سلبية مرتبطة بمخاطر العمل الحر والمستقل وهو ما يدفع غالبيتهم لإبعاد أبنائهم وعدم تشجيعهم على اتخاذ خطوات جادة نحو ممارسة العمل الحر، والالتحاق ببرامج التعليم الريادي.

- غياب الرؤية الاستراتيجية الداعمة لمنظومة ريادة الأعمال؛ ويظهر ذلك في جود بيئة غامضة وغير عادلة فيما يتعلق بالخطط والتشريعات المتعلقة بريادة الأعمال في الدولة وعشوائية القرارات المتعلقة بها، وغياب البرامج الحكومية التي تدعم رواد الأعمال بالدعم المادي والتدريب اللازم، والمعلومات والبيانات التنظيمية والتشريعية اللازمة، علاوة على قيود تسجيل براءات الاختراع وحماية حقوق الملكية الفكرية، وهو ما يخلق بيئة تنظيمية وإدارية غير مشجعة على بناء ثقافة ريادة الأعمال ونشرها في المجتمع، وإنما تكون ثقافة سلبية تجاهها.

### (٢) معوقات جامعية

تواجه الجامعات في الدول العربية - وفي مصر أيضاً - عدداً من المعوقات التي قد تحول دون قدرتها على نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، فقد أشارت بعض الأدبيات العلمية إلى هذه المعوقات،

والتعاون مع الهيئات والمؤسسات الحكومية والأهلية، وتقدم الكلية ثلاثة برامج تعليمية؛ هي: تدريس التربية الرياضية، والتدريب الرياضي التخصصي، والإدارة الرياضية (موقع كلية التربية الرياضية جامعة المنصورة).

#### ❖ كلية التربية النوعية

تسعى كلية التربية النوعية إلى إعداد المعلمين في المجالات النوعية المختلفة، وتدريبهم على توظيف معارفهم ومهاراتهم كي تفي بمتطلبات سوق العمل محلياً وعالمياً، ورفع مستوى وعيهم بأخلاقيات المهنة ومشكلات المجتمع بما يسهم في حلها، وتقديم الكلية البرامج التعليمية في التخصصات الآتية: التربية الفنية، والاقتصاد المنزلي، والحاسب الآلي، والتربية الموسيقية، والإعلام التربوي (موقع كلية التربية النوعية جامعة المنصورة).

#### إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها

تمت الدراسة الميدانية وفقاً للإجراءات الآتية:

#### أولاً: تحديد أهداف الدراسة الميدانية

تستهدف الدراسة الميدانية للبحث ما يأتي:

1. الوقوف على واقع ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة.
2. التعرف على معوقات ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة.
3. الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية في واقع ثقافة ريادة الأعمال التعليمية ومعوقات نشرها لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة وفقاً لمتغيري (نوع الكلية - النوع).
4. التعرف على مقترحات طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة لنشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لديهم.

#### ثانياً: إعداد أداة البحث وتقنياتها

تمثلت أداة البحث في استبانة؛ مرت عملية إعدادها بالخطوات الآتية:

1. الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب التربوي ذي الصلة بمجال ريادة الأعمال بصفة عامة،

معلم التعليم قبل الجامعي أكاديمياً ومهنيًا وثقافيًا، ويضم هذا القطاع ثلاث كليات؛ هي: كلية التربية، وكلية التربية الرياضية، وكلية التربية النوعية، وفيما يأتي نبذة عن كل منها:

#### ❖ كلية التربية

تتبلور رسالة كلية التربية بالمنصورة في "إعداد وتدريب معلمي التعليم قبل الجامعي المؤمنين برسالتهم والقادرين على الإبداع وتشكيل عالم التعليم والتعلم والمنافسة في سوق العمل، وإعداد الباحثين القادرين على ترقية المعرفة التربوية وتوظيفها في حل المشكلات المجتمعية، وتوفير الخدمات والاستشارات الفنية المتخصصة من خلال مراكزها والوحدات ذات الطابع الخاص بها"، وتقدم الكلية مجموعة من البرامج التعليمية، هي (موقع كلية التربية جامعة المنصورة):

1. برنامج إعداد معلم التعليم الإعدادي والثانوي تخصصات (اللغة العربية، واللغة الإنجليزية، واللغة الفرنسية، والتاريخ، والجغرافيا، وعلم النفس التربوي، والكيمياء، والفيزياء، والرياضيات، والعلوم البيولوجية والجيولوجية).
2. برامج إعداد معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، في تخصصات (اللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والدراسات الاجتماعية، والرياضيات، والعلوم).
3. برنامج إعداد معلم التربية الخاصة.
4. برامج إعداد معلم العلوم والرياضيات باللغة الإنجليزية للتعليم العام تخصصات (الكيمياء، والفيزياء، والرياضيات، والعلوم البيولوجية والجيولوجية).
5. برامج إعداد معلم العلوم والرياضيات باللغة الإنجليزية للحلقة الأولى من التعليم الأساسي، تخصصي (العلوم والرياضيات).

#### ❖ كلية التربية الرياضية

تختص كلية التربية الرياضية بإعداد متخصصين في التربية الرياضية في الصحة الرياضية وعلوم الحركة الرياضية وعلم النفس الرياضي والترويج الرياضي للعمل في مؤسسات المجتمع، وإجراء البحوث والدراسات في مختلف مجالات التربية الرياضية، بالإضافة إلى تقديم المشورة العلمية

**المحور الثالث:** مقترحات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة، وهو عبارة عن سؤال مفتوح.

٥. **التحقق من مدى صلاحية الاستبانة للتطبيق من خلال حساب الصدق والثبات على النحو الآتي:**  
أ. **حساب صدق الاستبانة:** تم حساب صدق الاستبانة على النحو الآتي:

• **حساب صدق المحكمين (الصدق الظاهري):** لإعطاء مؤشر لصدق الاستبانة تم عرضها على عدد من السادة أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال التربية، وقد بلغ عددهم (١٦) محكمًا، وقد تم تعديل ما اتفق عليه (١٤) من مجموع (١٦) محكمًا، أي بما يمثل نسبة اتفاق (٨٧.٥%) من المحكمين.

• **حساب الصدق الذاتي للاستبانة،** والذي سيتضح أثناء عرض الثبات للاستبانة.

• **حساب مؤشر صدق الاتساق الداخلي:** تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بعد تطبيقها على عينة عشوائية\* من طلاب قطاع كليات التربية، وذلك من خلال:

-ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للبعد: تم حساب معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للمحور، وجاءت النتائج كما هي مبينة بالجدول (١):

ومجال ثقافة ريادة الأعمال التعليمية بصفة خاصة، وذلك بهدف صياغة محاور الاستبانة.

٢. **تصميم الصورة الأولية للاستبانة؛** حيث تكونت الاستبانة من ثلاثة محاور رئيسية؛ الأول: اشتمل على ثلاثة أبعاد فرعية، على أن يكون في نهاية كل بعد فرعى عبارة مفتوحة حتى تتاح الفرصة للمستجيبين لإضافة ما يروونه مناسباً من وجهه نظرهم، وكانت الإجابة على عباراته في صورة متدرجة وفق مقياس ليكرت الثلاثي (متوافر بدرجة كبيرة - متوافر بدرجة متوسطة - متوافر بدرجة صغيرة). والثاني: لم يشتمل على أبعاد فرعية، وكانت الإجابة على عباراته في صورة متدرجة وفق مقياس ليكرت الثلاثي (موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسطة - موافق بدرجة صغيرة). والثالث: سؤال مفتوح للتعرف على مقترحات أفراد عينة البحث حول آليات نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب قطاع كليات التربية.

٣. **عرض الاستبانة على السادة المحكمين من الخبراء والمتخصصين،** وذلك للتحقق من مدى ملاءمة الاستبانة للغرض التي وضعت من أجله، ومدى وضوح العبارات وسلامة الصياغة، ومدى كفاية العبارات والإضافة إليها أو الحذف منها، وتمت مراعاة ملاحظات السادة المحكمين ومقترحاتهم.

٤. **وضع الاستبانة في صورتها النهائية\*** مكونة من ثلاثة محاور رئيسية على النحو الآتي:

**المحور الأول:** واقع ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة: ويشتمل هذا المحور على ثلاثة أبعاد فرعية؛ هي: المعلومات والمعارف الريادية (١٤ عبارة)، والمهارات والسمات الريادية (١٥ عبارة)، والأفكار والاتجاهات الريادية (١٢ عبارة).

**المحور الثاني:** معوقات ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة (١٦ عبارة).

\* بلغ حجم العينة العشوائية (عينة التقنين) ١٠٠ فرد، وقد تمت إضافة هذه العينة إلى العينة الأساسية للدراسة بعد أن ثبتت للباحثين صدق الاستبانة وثباتها دون حذف أي من عباراتها.

\* ملحق (١).

جدول (1): قيم معاملات ارتباط درجة المفردة بالدرجة الكلية للبعد أو المحور الذي تنتمي إليه بعد حذف درجتها من الدرجة الكلية للبعد أو المحور

المحور	رقم المفردة	معامل الارتباط	المحور	رقم المفردة	معامل الارتباط
المحور الأول - أولاً: المعلومات والمعارف الريادية	١	**٠.٦٥٨	المحور الأول - ثالثاً: الأفكار والاتجاهات الريادية	١	**٠.٥٨٧
	٢	**٠.٦٥٧		٢	**٠.٦٤٨
	٣	**٠.٦٢٧		٣	**٠.٥١٩
	٤	**٠.٦٩٨		٤	**٠.٥٦٨
	٥	**٠.٦٧٨		٥	**٠.٦٣٠
	٦	**٠.٦٢٥		٦	**٠.٥٥٠
	٧	**٠.٦٥٤		٧	**٠.٥٨٣
	٨	**٠.٦٦٤		٨	**٠.٥٧٩
	٩	**٠.٦١٠		٩	**٠.٦٠٤
	١٠	**٠.٥٤٢		١٠	**٠.٦٣٥
	١١	**٠.٦٥٥		١١	**٠.٥٩٧
	١٢	**٠.٦٦٤		١٢	**٠.٥٧٩
١٣	**٠.٦٢٠				
١٤	**٠.٦٢٤				
المحور الأول - ثانياً: المهارات والسمات الريادية	١	**٠.٥٧٤	المحور الثاني: معوقات ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب قطاع كليات التربية	١	**٠.٥٢٨
	٢	**٠.٦٩٨		٢	**٠.٦٤٩
	٣	**٠.٥٧٥		٣	**٠.٦٧٩
	٤	**٠.٥٩٢		٤	**٠.٦١٣
	٥	**٠.٥٩٦		٥	**٠.٥٦٣
	٦	**٠.٥٥٤		٦	**٠.٥٣١
	٧	**٠.٥٠٣		٧	**٠.٥١٨
	٨	**٠.٦٥٠		٨	**٠.٥٤٥
	٩	**٠.٦٢٨		٩	**٠.٦١١
	١٠	**٠.٦١٣		١٠	**٠.٦٨٢
	١١	**٠.٥٩٩		١١	**٠.٦٣٨
	١٢	**٠.٥٨٢		١٢	**٠.٥٦٤
	١٣	**٠.٦٦٠		١٣	**٠.٦٣٧
	١٤	**٠.٦٠٦		١٤	**٠.٦٢٢
	١٥	**٠.٥١٧		١٥	**٠.٦٤٥
				١٦	**٠.٥٩٣

- ارتباط درجة المحور بالدرجة الكلية للاستبانة: تم حساب معاملات ارتباط درجة كل محور بالدرجة

\*\* تعنى أن الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠.٠١). يتضح من نتائج جدول (١) أن جميع قيم معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للبعد أو المحور الذي تنتمي إليه بين (٠.٥٠٣) و (٠.٦٩٨) ويبدل ذلك على وجود علاقة جيدة ومهمة (\*) بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد أو المحور.

التفسيرات لا تنطبق على الارتباطات غير الدالة وهي على النحو الآتي (مراد، ٢٠٠٠، ١٥٨):  
 أ- معامل الارتباط الأقل من ٠.٢ (ضعيف) ويبدل على علاقة غير مهمة.  
 ب- معامل الارتباط من ٠.٢ إلى ٠.٣٩ (ضعيف) ويبدل على وجود علاقة ضعيفة.  
 ج- معامل الارتباط من ٠.٤ إلى ٠.٦٩ (متوسط) ويبدل على علاقة جيدة ومهمة.  
 د- معامل الارتباط من ٠.٧ إلى ٠.٨٩ (مرتفع) ويبدل على علاقة قوية.  
 هـ- معامل الارتباط أكبر من ٠.٩ (مرتفع جدًا) ويبدل على علاقة شبيهة تامة.

\* قد اقترح جيلفورد تفسيراً لمعاملات الارتباط حسب أحجامها، وذلك إذا كانت الارتباطات دالة (مهمة أو حقيقة)، إلا أن هذه

الكلية للاستبانة بعد حذف درجة المحور من  
الدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت النتائج كما هي

جدول (٢): قيم معاملات ارتباط درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة بعد حذف درجته من الدرجة الكلية للاستبانة

المحور	البعد	معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية للاستبانة
مدى إلمام طلاب قطاع كليات التربية بثقافة ريادة الأعمال	أولاً: المعلومات والمعارف الريادية	* * ٠.٦٩٣
	ثانياً: المهارات والسمات الريادية	* * ٠.٧٢٥
	ثالثاً: الأفكار والاتجاهات الريادية	* * ٠.٧٠٥
	الدرجة الكلية للمحور الأول	* * ٠.٩١٣
المحور الثاني: معوقات ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب قطاع كليات التربية		* * ٠.٧٥١

ب. حساب ثبات الاستبانة: تم حساب ثبات  
الاستبانة بالطرق الآتية:

• الثبات بطريقة ألفا كرونباخ - Alpha

Chornbach: تم حساب ثبات الاستبانة  
بطريقة ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما  
هي مبينة بالجدول (٣):

يتضح من نتائج جدول (٢) أن جميع قيم  
معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة عند مستوى دلالة  
(٠.٠١)، كما بلغت قيمتا معامل ارتباط درجة  
المحورين بالدرجة الكلية للاستبانة (٠.٧١٥، ٠.٩١٣)،  
على الترتيب، مما يدل على وجود علاقة قوية أو شبه  
تامة بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول (٣): قيم معاملات ثبات "ألفا" للأبعاد الفرعية والاستبانة ككل

المحور	البعد	عدد العبارات	معامل ألفا (معامل الثبات)
مدى إلمام طلاب قطاع كليات التربية بثقافة ريادة الأعمال	أولاً: المعلومات والمعارف الريادية	١٤	٠.٨١٤
	ثانياً: المهارات والسمات الريادية	١٥	٠.٧٤٦
	ثالثاً: الأفكار والاتجاهات الريادية	١٢	٠.٨٢٢
	الدرجة الكلية للمحور الأول	٤١	٠.٨٣٨
المحور الثاني: معوقات ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب قطاع كليات التربية		١٦	٠.٧٩٤
الاستبانة ككل			٠.٨٥٥

= معامل الصدق

$$\sqrt{0.855} = 0.925 = \text{معامل الثبات الذاتي}$$

وهذا يشير إلى ارتفاع الصدق الذاتي للاستبانة.

يتبين مما سبق أن الاستبانة ككل تتمتع بدرجة  
من الصدق والثبات تسمح للباحثين باستخدامها في  
البحث الحالي مكونة من (٥٧) مفردة دون حذف أي  
مفردة بناءً على نتائج الصدق والثبات.

يتضح من نتائج جدول (٣) أن قيم الثبات  
لمحور الاستبانة بلغت (٠.٨٣٨، ٠.٧٩٤) على  
الترتيب، كما بلغت قيمة الثبات للاستبانة كاملة  
(٠.٨٥٥)، وهي قيم ثبات عالية ومقبولة إحصائياً.  
ومن ثم فقد تم حساب معامل الصدق الذاتي  
للاستبانة من خلال القانون الآتي (السيد، ١٩٧٩،  
٤٠٢):

### ثالثاً: مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث الحالي من طلاب الفرقة الرابعة<sup>(\*)</sup> بقطاع كليات التربية جامعة المنصورة (كلية التربية - كلية التربية النوعية - كلية التربية الرياضية)، ويوضح جدول (٤) توصيف مجتمع البحث وفقاً لنوع الكلية، وذلك على النحو الآتي:

#### جدول (٤)

بيان بأعداد طلاب الفرقة الرابعة بقطاع كليات التربية بالمنصورة وفقاً لنوع الكلية ووفقاً للإحصاء الاستقراري للعام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨م<sup>(\*\*)</sup>

النسبة المئوية	العدد	الكلية
٧١.١	٢٩٩١	التربية
١٢.٦	٥٢٨	التربية النوعية
١٦.٣	٦٨٦	التربية الرياضية
١٠٠	٤٢٠٥	الإجمالي

المصدر: كليات التربية والتربية النوعية والتربية الرياضية بالمنصورة، إدارة الدراسة والامتحانات وشئون الطلاب، العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨م  
يتضح من جدول (٤) أن مجتمع البحث الحالي يتكون من ٤٢٠٥ طالباً وطالبة مقيدين بالفرقة الرابعة بقطاع كليات التربية بالمنصورة، منهم (٢٩٩١) طالباً وطالبة بكلية التربية بنسبة (٧١.١%)، و٥٢٨ طالباً وطالبة بكلية التربية النوعية بنسبة (١٢.٦%)، و٦٨٦ طالباً وطالبة بكلية التربية الرياضية بنسبة (١٦.٣%).

### رابعاً: عينة البحث

اقتصر البحث في تطبيقه على عينة ممثلة من طلاب الفرقة الرابعة بقطاع كليات التربية بالمنصورة في العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨م، ويوضح جدول (٥) حجم عينة البحث بالنسبة للمجتمع الأصلي للبحث:

#### جدول (٥)

حجم العينة الأصلية ونسبتها إلى المجتمع الأصلي

الكلية	مجتمع البحث	عينة البحث	نسبة العينة إلى المجتمع الأصلي (%)
التربية	٢٩٩١	٤٢٣	١٤.١
التربية النوعية	٥٢٨	١٥٠	٢٨.٤
التربية الرياضية	٦٨٦	١٤٧	٢١.٤
الإجمالي	٤٢٠٥	٧٢٠	١٧.١

يتضح من جدول (٥) أن عدد طلاب كلية التربية بعينة البحث بلغ (٤٢٣) طالباً وطالبة من أصل (٢٩٩١) طالباً وطالبة بنسبة (١٤.١%)، وبلغ عدد طلاب كلية التربية النوعية بعينة البحث (١٥٠) طالباً وطالبة من أصل (٥٢٨) طالباً وطالبة بنسبة (٢٨.٤%)، كما بلغ عدد طلاب كلية التربية الرياضية بعينة البحث (١٤٧) طالباً وطالبة من أصل (٦٨٦) طالباً وطالبة بنسبة (٢١.٤%)، ومن ثم بلغت عينة البحث الكلية (٧٢٠) طالباً وطالبة من أصل (٤٢٠٥) طالباً وطالبة بنسبة (١٧.١%) وهي نسبة مقبولة إحصائياً لتمثيل العينة لمجتمع البحث.

ويوضح جدول (٦) توصيف عينة البحث

#### وفقاً للتخصص والنوع:

\* تم الاقتصار على طلاب الفرقة الرابعة لكونهم يمتلكون خبرة وممارسة عملية؛ وذلك لأنهم أوشكوا على الانتهاء من برامج إعدادهم في تخصصاتهم المختلفة، كما أنهم أكثر نضجاً معرفياً لاجتيازهم معظم مقررات هذه البرامج، ومن ثم فهم أكثر دراية بواقع ثقافة ريادة الأعمال التعليمية في كلياتهم، وأكثر مصداقية أو واقعية في التعبير عن هذا الواقع.

\*\* ملحق ٢.



جدول (٦): توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للتخصص والنوع

النوع		ذكر		أنثى		المجموع الكلي	
التخصص	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
علمي	٧٣	١٠.١	٢٢٨	٣١.٧	٣٠١	٤١.٨	
أدبي	٥٠	٧	٣٦٩	٥١.٢	٤١٩	٥٨.٢	
المجموع الكلي	١٢٣	١٧.١	٥٩٧	٨٢.٩	٧٢٠	١٠٠	

عددهم (٤٩٨) طالباً وطالبة بنسبة (٦٩.٢%) من العينة، وبين الطلاب غير المشاركين بالأنشطة الطلابية، وقد بلغ عددهم (٢٢٢) طالباً وطالبة بنسبة (٣٠.٨%) من العينة.

#### خامساً: تطبيق أداة البحث

تم تطبيق الاستبانة باستخدام التوزيع اليدوي المباشر وجهاً لوجه؛ حيث قام الباحثان بتوزيع الاستبانات على عينة البحث بطريقة عشوائية مع مراعاة قواعد التطبيق الميداني وأخلاقياته، وذلك في النصف الثاني من الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨.

#### سادساً: المعالجة الإحصائية

بعد تجميع الاستبانات وفحصها واستبعاد الاستبانات غير المكتملة تم إجراء بعض الخطوات على النحو الآتي:

أ. تفرغ البيانات الواردة في استجابات أفراد العينة في جداول؛ حيث تم تخصيص ثلاث درجات للبدل متوافر بدرجة كبيرة، ودرجتين للبدل متوافر بدرجة متوسطة، ودرجة واحدة للبدل متوافر بدرجة صغيرة وذلك في المحور الأول، في حين تم تخصيص ثلاث درجات للبدل موافق بدرجة كبيرة، ودرجتين للبدل موافق بدرجة متوسطة، ودرجة واحدة للبدل موافق بدرجة صغيرة وذلك في المحور الثاني.

يتضح من جدول (٦) أن عينة البحث

تجمع ما بين الذكور والإناث وبين التخصصين العلمي والأدبي؛ حيث بلغ عدد الذكور في عينة البحث (١٢٣) طالباً بنسبة (١٧.١%) من العينة الكلية، كما بلغ عدد الإناث في عينة البحث (٥٩٧) طالبة بنسبة (٨٢.٩%) من العينة الكلية، وقد يرجع ذلك إلى خصائص مجتمع البحث وهي كليات التربية؛ حيث تزداد نسبة الإناث عن الذكور، بينما بلغ عدد طلاب التخصص العلمي بعينة البحث (٣٠١) طالباً وطالبة بنسبة (٤١.٨%)، كما بلغ عدد طلاب التخصص الأدبي بعينة البحث (٤١٩) طالباً وطالبة بنسبة (٥٨.٢%)، ويتناسب ذلك مع البرامج التعليمية المقدمة في الكليات الثلاث والتي تتناسب فيها أعداد الطلاب بين التخصصين العلمي والأدبي.

كما يوضح جدول (٧) توصيف عينة البحث

وفقاً للمشاركة في الأنشطة الطلابية:

جدول (٧): توصيف عينة البحث وفقاً للمشاركة في

#### الأنشطة الطلابية

المشاركة في الأنشطة الطلابية	ك	%
لا	٢٢٢	٣٠.٨
نعم	٤٩٨	٦٩.٢
المجموع الكلي	٧٢٠	١٠٠

يتضح من جدول (٧) أن عينة البحث تجمع ما بين الطلاب المشاركين في الأنشطة الطلابية، وقد بلغ

- استخدم تحليل التباين أحادى الاتجاه One -Way ANOVA لمعرفة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع الكلية (التربية - التربية النوعية - التربية الرياضية) فى محورى الاستبانة.

- استخدم اختبار (ت) للكشف عن الفروق بين متوسطى درجات استجابات الذكور والإناث من طلاب الفرقة الرابعة بقطاع كليات التربية على محورى الاستبانة.

- حساب قيمة كا<sup>٢</sup> لحسن المطابقة لكل مفردة، وذلك للكشف عن الفروق فى اختيارات أفراد العينة لبدائل الاستجابة الثلاثة (متوافر بدرجة كبيرة - متوافر بدرجة متوسطة - متوافر بدرجة صغيرة) فى المحور الأول، وبدائل الاستجابة الثلاثة (موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسطة - موافق بدرجة صغيرة) فى المحور الثانى، وذلك بتطبيق المعادلة الآتية:

$$كا^2 = \frac{(ت - ت م)^2}{ت م}$$

(حيث إن: ت = التكرار الملاحظ أو التجريبي. ت م = التكرار المتوقع.)

#### سابعاً: تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

(١) فيما يتعلق بواقع ثقافة زيادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة يعرض الباحثان فى البداية نتائج ترتيب أبعاد ثقافة زيادة الأعمال التعليمية، ثم ترتيب العبارات التابعة لكل بعد، من وجهة نظر عينة البحث الكلية والبالغ عددها (٧٢٠) مبحوثاً، وفقاً للمتوسط والأهمية النسبية، وذلك على النحو الآتى:

أ- نتائج ترتيب الأبعاد من وجهة نظر العينة الكلية

ب. إدخال البيانات على الحاسب الآلى، ثم مراجعتها للتأكد من صحتها ودقتها.

ج. تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Ver (21 (Statistical Package for the Social Sciences)،

كما تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- حساب التكرارات ونسبتها لكل مفردة.  
- حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لمحورى الاستبانة.

- حساب التقدير الرقى لكل مفردة من خلال المعادلة الآتية:

التقدير الرقى = (٣ × تكرار البديل متوافر بدرجة كبيرة + ٢ × تكرار البديل متوافر بدرجة متوسطة + ١ × تكرار البديل متوافر بدرجة صغيرة) وذلك فى المحور الأول.

= (٣ × تكرار البديل موافق بدرجة كبيرة + ٢ × تكرار البديل موافق بدرجة متوسطة + ١ × تكرار البديل موافق بدرجة صغيرة) وذلك فى المحور الثانى.

- حساب الوزن النسبى لكل مفردة، من خلال المعادلة الآتية:

الوزن النسبى = (التقدير الرقى × ١٠٠) / ن  
حيث ن: عدد العينة

- ترتيب المحاور والعبارات حسب الوزن النسبى أو الأهمية النسبية لكل منها؛ حيث إن:

الأهمية النسبية لمتوسطات المحاور = المتوسط / (عدد العبارات × عدد البدائل)

الأهمية النسبية للمفردات = الوزن النسبى / عدد البدائل

### جدول (٨)

المتوسطات والأهمية النسبية للأبعاد والترتيب من وجهة نظر العينة الكلية (ن = ٧٢٠)

الترتيب	الأهمية النسبية (%)	المتوسط	البعد
٣	٦٣.٣	٢٦.٥٨	المعلومات والمعارف الريادية
١	٨٠.٥	٣٦.٢٤	المهارات والسمات الريادية
٢	٧٩.٤	٢٨.٦٠	الأفكار والاتجاهات الريادية
-	٧٤.٣	٩١.٤٢	الدرجة الكلية لثقافة ريادة الأعمال

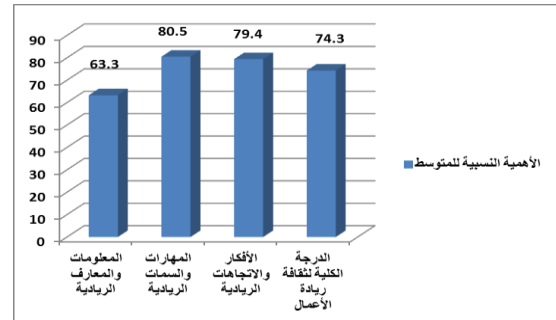
ويرجع الباحثان هذا الترتيب إلى أن المهارات والسمات الريادية حصلت على الترتيب الأول كونها سمات عامة قد تتكون لدى الطلاب نتيجة عدة عوامل أثناء تنشئتهم الحياتية والتعليمية في مراحل التعليم المختلفة، بينما جاءت المعلومات والمعارف الريادية في المرتبة الثالثة والأخيرة نظراً لأن طلاب الكليات الثلاث لا يتلقون هذه المعلومات والمعارف من خلال البرامج التعليمية والأنشطة التعليمية الملتحقين بها.

ب- نتائج ترتيب عبارات الأبعاد من وجهة نظر العينة الكلية

❖ نتائج البعد الأول (المعلومات والمعارف الريادية):

جاءت نتائج استجابة العينة حول درجة توافر بعض المعلومات والمعارف الريادية لديهم، كما هو مبين بجدول (٩) على النحو الآتي:

يتضح من نتائج جدول (٨) أن متوسطات أبعاد ثقافة ريادة الأعمال التعليمية من وجهة نظر عينة البحث الكلية تراوحت بين (٢٦.٥٨) و (٣٦.٢٤)، وبلغ متوسط الدرجة الكلية لثقافة ريادة الأعمال (٩١.٤٢)، كما يتضح أن الأهمية النسبية لمتوسطات الأبعاد والدرجة الكلية تعكس قيماً مرتفعة نسبياً لآراء عينة البحث حول المهارات والسمات الريادية، والأفكار والاتجاهات الريادية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة؛ حيث جاء بعد المهارات والسمات الريادية في المرتبة الأولى من حيث التوافر لدى الطلاب بأهمية نسبية بلغت (٨٠.٥%)، وجاءت الأفكار والاتجاهات الريادية المرتبة الثانية من حيث التوافر لدى الطلاب بأهمية نسبية بلغت (٧٩.٤%)، بينما جاءت المعلومات والمعارف الريادية في المرتبة الأخيرة من حيث التوافر لدى الطلاب بأهمية نسبية بلغت (٦٣.٣%). ويمكن توضيح الأهمية النسبية لمتوسطات أبعاد ثقافة ريادة الأعمال التعليمية من خلال الشكل (١):



شكل (١): الأهمية النسبية لمتوسطات أبعاد ثقافة ريادة الأعمال التعليمية والدرجة الكلية من وجهة نظر عينة البحث

جدول (٩): استجابات عينة طلاب قطاع كليات التربية بالمنصورة ككل حول درجة توافر بعض المعلومات والمعارف الريادية لديهم وقيمة (٢كا) ومستوى دلالتها والأهمية النسبية

الترتيب	النسبة الأهمية	مستوى الدلالة	٢كا	درجة التوافر						العبارات
				صغيرة		متوسطة		كبيرة		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٩	٦٢.٢	٠.٠١	٢٠٦.٧	٢٨.١	٢٠٢	٥٧.٤	٤١٣	١٤.٦	١٠.٥	١
٨	٦٣.٢	٠.٠١	١١٠.٦	٢٩.٧	٢١٤	٥٠.٨	٣٦٦	١٩.٤	١٤.٠	٢
١٢	٦٠.٩	٠.٠١	١٤٩.٩	٣٢.٥	٢٣٤	٥٢.٤	٣٧٧	١٥.١	١٠.٩	٣
١٠	٦١.١	٠.٠١	١١١.٢	٣٣.٨	٢٤٣	٤٩.٢	٣٥٤	١٧.١	١٢٣	٤
٦	٦٤.٤	٠.٠١	٩٢.٢	٢٨.٦	٢٠.٦	٤٩.٧	٣٥٨	٢١.٧	١٥٦	٥
٥	٦٤.٧	٠.٠١	٣٧.٩	٣١.١	٢٢٤	٤٣.٦	٣١٤	٢٥.٣	١٨٢	٦
١٤	٥٨.٧	٠.٠١	٩٠.٥	٤٠.٦	٢٩٢	٤٢.٨	٣٠.٨	١٦.٧	١٢.٠	٧
٢	٦٦.٩	٠.٠١	١٢٤.٣	٢٣.٢	١٦٧	٥٢.٩	٣٨١	٢٣.٩	١٧٢	٨
٤	٦٦.٣	٠.٠١	٩٤.٧	٢٥.٤	١٨٣	٥٠.٤	٣٦٣	٢٤.٢	١٧٤	٩
١	٦٧.٢	٠.٠١	٧٤.٥	٢٥	١٨٠	٤٨.٥	٣٤٩	٢٦.٥	١٩١	١٠
٧	٦٤	٠.٠١	٩٥.٣	٢٩	٢٠.٩	٤٩.٩	٣٥٩	٢١.١	١٥٢	١١
١١	٦١	٠.٠١	٧٤.٦	٣٦.١	٢٦٠	٤٤.٩	٣٢٣	١٩	١٣٧	١٢
٣	٦٦.٧	٠.٠١	٤٦.٢	٢٧.٤	١٩٧	٤٥.٣	٣٢٦	٢٧.٤	١٩٧	١٣
١٣	٥٨.٩	٠.٠١	١١١.١	٣٨.٦	٢٧٨	٤٦.١	٣٣٢	١٥.٣	١١.٠	١٤

لديهم، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٧.٢) %،

(٦٦.٩ %، ٦٦.٧ %) على الترتيب.

- بينما احتلت العبارات (٣، ١٤، ٧) وهى على الترتيب: (المتطلبات اللازمة لإنشاء المشروع الريادي، والمبادرات الحكومية والمجتمعية في دعم رواد الأعمال، ومصادر تمويل مشروعات ريادة الأعمال في مصر) المراكز الثلاثة الأخيرة فى ترتيب المعلومات والمعارف الريادية المتوفرة لديهم، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٠.٩ %، ٥٨.٩ %، ٥٨.٧ %) على الترتيب.

يتضح مما سبق أن الأهمية النسبية لعبارات البعد الأول تعكس نسبياً متوسطة لتوافر المعلومات والمعارف الريادية لدى عينة الدراسة، مختلفة في

يتضح من نتائج جدول (٩) ما يأتي:

- جاءت استجابات عينة البحث حول درجة توافر بعض المعلومات والمعارف الريادية لديهم بأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية فى جميع العبارات لصالح البديل (متوافر بدرجة متوسطة) حيث جاءت جميع قيم (٢كا) دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

- احتلت العبارات (١٠، ٨، ١٣) وهى على الترتيب: (المخاطر التي قد تواجه مشروعات ريادة الأعمال، والسمات والمهارات المطلوبة لريادة الأعمال، ونماذج ناجحة في مجال ريادة الأعمال وعوامل نجاحها) المراكز الثلاث الأولى فى ترتيب المعلومات والمعارف الريادية المتوفرة

الأولى في الترتيب، بينما جاءت العبارات (٣، ١٤، ٧) في مؤخرة الترتيب كون أن هذه المعلومات تخصصية إلى حد ما وتتطلب الاطلاع والدراسة والاكتساب التعليمي المباشر، وهو ما لم يتلقاه الطلاب في برامجهم التعليمية داخل كلياتهم أو داخل الأنشطة التعليمية التي يمارسونها. ومن ثم توصي الدراسة الحالية بضرورة اهتمام الجامعة وكليات التربية بتقديم المعلومات والمعارف الريادية اللازمة عبر برامجها ومقرراتها وأنشطتها التعليمية متفقة في ذلك مع دراسة (عبد العظيم، ٢٠١٦) و(الحمالي والعربي، ٢٠١٦).

#### ❖ نتائج البعد الثاني (المهارات والسمات الريادية)

جاءت نتائج استجابة العينة حول درجة توافر بعض المهارات والسمات الريادية لديهم، كما هو مبين بجدول (١٠) على النحو الآتي:

جدول (١٠): استجابات عينة طلاب قطاع كليات التربية بالمنصورة حول درجة توافر بعض المهارات والسمات

الريادية لديهم وقيمة (٢١٤) ومستوى دلالتها والأهمية النسبية

العبارة	درجة التوافر						العبارة			
	كبيرة		متوسطة		صغيرة					
	ك	%	ك	%	ك	%				
١	٣٨٧	٥٣.٨	٢٧١	٣٧.٦	٦٢	٨.٦	٥٣٨.٤	٠.٠١	٨١.٧	٥
٢	٤٤١	٦١.٣	٢٣٨	٣٣.١	٤١	٥.٧	٣٣٣.٤	٠.٠١	٨٥.٢	٣
٣	٣٤٤	٤٧.٨	٣١٤	٤٣.٦	٦٢	٨.٦	١٩٩.٩	٠.٠١	٧٩.٧	٩
٤	٣٦٠	٥٠	٣١١	٤٣.٢	٤٩	٦.٨	٢٣٣	٠.٠١	٨١.١	٧
٥	٣٦٦	٥٠.٨	٣٠٢	٤١.٩	٥٢	٧.٢	٢٢٩.٤	٠.٠١	٨١.٢	٦
٦	٢٩٨	٤١.٤	٣١٥	٤٣.٧	١٠٧	١٤.٩	١١٠.٧	٠.٠١	٧٥.٥	١٣
٧	٢٨٨	٤٠	٣٤١	٤٧.٣	٩١	١٢.٦	٤٢٩	٠.٠١	٧٥.٨	١٢
٨	٤٦١	٦٤	٢٢٥	٣١.٣	٣٤	٤.٧	٣٨١.٣	٠.٠١	٨٦.٤	١
٩	٣٦٢	٥٠.٣	٢٩٤	٤٠.٨	٦٤	٨.٩	٢٠٣.٢	٠.٠١	٨٠.٥	٨
١٠	٣١٤	٤٣.٦	٣٤٥	٤٧.٩	٦١	٨.٥	٢٠٢.٣	٠.٠١	٧٨.٤	١٠
١١	٣١٤	٤٣.٦	٣٣٩	٤٧.١	٦٧	٩.٣	١٨٨.٤	٠.٠١	٧٨.١	١١
١٢	٤٧٧	٦٦.٣	١٩٠	٢٦.٤	٥٣	٧.٤	٣٩٠.٢	٠.٠١	٨٦.٣	٢
١٣	٤٢٩	٥٩.٦	٢٣٦	٣٢.٨	٥٥	٧.٦	٢٩١.٥	٠.٠١	٨٤	٤
١٤	٣٨٣	٥٣.٢	٢٦٦	٣٦.٩	٧١	٩.٩	٢٠٧	٠.٠١	٨١.١	٧ مكرر
١٥	٢٢٢	٣٠.٨	٣٨٣	٥٣.٢	١١٥	١٦	١٥١.٧	٠.٠١	٧١.٦	١٤

### يتضح من نتائج جدول (١٠) ما يأتي:

الطلاب قد يكتسبون معظم هذه السمات من خلال ممارستهم للأنشطة الطلابية، فقد أوضح توصيف عينة الدراسة أن (٦٩.٢%) منهم قد شاركوا في الأنشطة الطلابية أثناء سنوات الدراسة، وهو ما يبرز أهمية الأنشطة الطلابية في تنمية تلك السمات والمهارات، كما أن الطلاب في مرحلة الشباب يمتلكون عددًا من السمات مثل الطموح والرغبة في تكوين الدخل المناسب وحب الاستقلالية وضعف الثقة بالنفس وتحمل المخاطر، وهو ما انعكس بوضوح في نتائج ترتيب العبارات؛ فقد احتلت العبارات (٨، ١٢، ٢) المراكز الأولى كونها تعبر عن سمات الرغبة في تكوين الثروة والاستقلالية والقابلية للإنجاز، وهي سمات تناسب المرحلة العمرية، بينما جاءت العبارات (٧، ٦، ١٥) في نهاية الترتيب كونها من السمات والمهارات الريادية التي لا تتوافر لدى غالبية الشباب بحكم المرحلة العمرية وهي الثقة بالنفس وتحمل المخاطر، ويؤكد ذلك التفسير أنه على الرغم من أن أولى المهارات والسمات الريادية لدى عينة الدراسة تبلور في الاستعداد لتكوين الثروة للحصول على التقدير المجتمعي، فإنهم لا يعتقدون أن الثروة من أهم متطلبات العصر الذي نعيش فيه، أي إن هذه السمات ظهرت بحكم طبيعة المرحلة العمرية والخبرات الحياتية وليست نتيجة اكتساب المهارات والسمات الريادية بشكل محدد، ويتفق هذا التفسير مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (زيدان، ٢٠١٠<sup>أ</sup>) من وجود تأثير للمرحلة العمرية كونها من الخصائص الديموغرافية في تكوين السمات الريادية، كما توصي الدراسة متفقة مع دراسة (محمد ومحمود، ٢٠١٤) بضرورة أن تسعى الكليات الجامعية لتنمية السمات الريادية لدى طلابها بشكل مستهدف ومخطط.

### ❖ نتائج البعد الثالث (الأفكار والاتجاهات الريادية):

- جاءت استجابات عينة البحث حول درجة توافر بعض المهارات والسمات الريادية لديهم بأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (متوافر بدرجة كبيرة) حيث جاءت جميع قيم (كأ) دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، باستثناء العبارات (٦، ٧، ١٠، ١١، ١٥) فكانت الفروق فيها لصالح البديل (متوافر بدرجة متوسطة) حيث جاءت جميع قيم (كأ<sup>٢</sup>) دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)
- احتلت العبارات (٨، ١٢، ٢) وهي على الترتيب: (الاستعداد لتكوين الثروة للحصول على التقدير المجتمعي، والقدرة على توجيه الذات والتحكم في مجريات الأمور، وتكرار المحاولة والإصرار على إنجاز المهام) المراكز الأولى في ترتيب المهارات والسمات الريادية المتوفرة لديهم، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٨٦.٤%، ٨٦.٣%، ٨٥.٢%)
- بينما احتلت العبارات (٧، ٦، ١٥) وهي على الترتيب: (الاعتقاد بأن الثروة من أهم متطلبات العصر الذي نعيش فيه، والافتناع بالقررات الشخصية وما ترتب عليها من نتائج، والتنبؤ بالصعوبات والمخاطر المحتملة عند إنشاء المشروع الريادي) المراكز الثلاثة الأخيرة في ترتيب المهارات والسمات الريادية المتوفرة لديهم، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٧٥.٨%، ٧٥.٥%، ٧١.٦%).

يتضح مما سبق أن الأهمية النسبية للعبارات تعكس نسبة مرتفعة لتوافر المهارات والسمات الريادية لدى عينة الدراسة، وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها: تحيز أفراد العينة ذاتياً لتوافر السمات والمهارات الريادية لديهم، وإن السمات الريادية ذاتية ومرتبطة بشكل كبير بسمات الشخصية الموروثة والمكتسبة بيئياً، لذا قد تتوافر لدى عدد من الطلاب بشكل واضح، وأن

جاءت نتائج استجابة العينة حول درجة توافر  
بعض الأفكار والاتجاهات الريادية لديهم، كما هو مبين

جدول (١١): استجابات عينة طلاب كليات التربية بالمنصورة ككل حول درجة توافر بعض الأفكار والاتجاهات  
الريادية لديهم وقيمة (كا) ومستوى دلالتها والأهمية النسبية

العبارة	درجة التوافر						العبارة
	كبيرة		متوسطة		صغيرة		
	ك	%	ك	%	ك	%	
١	٤٢٦	٥٩.٢	٢٥٢	٣٥.٠	٤٢	٥.٨	١
٢	٣٨٤	٥٣.٣	٢٧٤	٣٨	٦٢	٨.٦	٢
٣	٢٤٧	٣٤.٣	٣٦٤	٥٠.٦	١٠٩	١٥.١	١٢
٤	٣٧٥	٥٢.١	٢٧١	٣٧.٦	٧٤	١٠.٣	٤
٥	٣٦٤	٥٠.٦	٢٦١	٣٦.٣	٩٥	١٣.٢	٨
٦	٣٢٩	٤٥.٧	٢٩٩	٤١.٥	٩٢	١٢.٨	١١
٧	٣٦٠	٥٠.٠	٢٩٦	٤١.١	٦٤	٨.٩	٥
٨	٣٣٢	٤٦.١	٢٩٧	٤١.٣	٩١	١٢.٦	١٠
٩	٣٢٥	٤٥.١	٣١٧	٤٤.٠	٧٨	١٠.٨	٩
١٠	٣٥٥	٤٩.٣	٢٨٨	٤٠.٠	٧٧	١٠.٧	٧
١١	٣٨٢	٥٣.١	٢٦٨	٣٧.٢	٧٠	٩.٧	٣
١٢	٣٧٢	٥١.٧	٢٦٦	٣٦.٩	٨٢	١١.٤	٦

- في حين احتلت العبارات (٦،٣،٨) وهى على الترتيب: (ريادة الأعمال تدعم بشكل مباشر التنمية الاقتصادية للدولة، وريادة الأعمال قد تكون بديلاً لممارسة الدروس الخصوصية لمن لم ينل فرصة تعيين وظيفي، وريادة الأعمال تلقى إقبالاً بين خريجي كليات التربية) المراكز الثلاث الأخيرة فى ترتيب الأفكار والاتجاهات الريادية المتوفرة لديهم، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٧٧.٦٪، ٧٧.٨٪، ٧٣.١٪) على الترتيب.

ويتضح مما سبق أن الأهمية النسبية للعبارات تعكس نسباً مرتفعة لتوافر هذه الأفكار والاتجاهات الريادية لدى عينة الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Struwig & Plewa & Davey, 2011) التى توصلت إلى ارتفاع اتجاهات الطلاب الإيجابية نحو ريادة الأعمال، وتتفق إلى حد ما مع دراستي (العتيبي وموسى، ٢٠١٥؛ عبد الفتاح، ٢٠١٦) التى توصلتا إلى أن اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال كانت متوسطة، ويفسر الباحثان هذه الأهمية النسبية المرتفعة إلى توافر بعض المعلومات والمعارف غير التخصصية

يتضح من نتائج جدول (١١) ما يأتى:

- جاءت استجابات عينة البحث حول درجة توافر بعض الأفكار والاتجاهات الريادية لديهم بأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية فى جميع العبارات لصالح البديل (متوافر بدرجة كبيرة) حيث جاءت جميع قيم (كا) دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، باستثناء العبارة (٣) فكانت الفروق فيها لصالح البديل (متوافر بدرجة متوسطة) حيث جاءت قيمة (كا = ١٣٥.٨) دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

- احتلت العبارات (١، ٢، ١١) وهى على الترتيب: (ريادة الأعمال مجال يساعد الشباب على تحقيق ذاتهم مادياً ومهنيًا، وريادة الأعمال وسيلة فعالة لخلق فرصة العمل المناسبة وليس انتظارها، وريادة الأعمال وسيلة مقبولة اجتماعياً للحصول على الرزق) المراكز الثلاث الأولى فى ترتيب الأفكار والاتجاهات الريادية المتوفرة لديهم، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٨٤.٤٪، ٨١.٦٪، ٨١.١٪) على الترتيب.

الأعمال مجال بعيد المنال بالنسبة لخريجي كليات التربية، فالتعليم خدمة يصعب فيه العمل الحر وإنشاء المشروعات، كما أنه مقيد بلوائح وقوانين خاصة، كما أنهم لم يتلقوا أي معلومات عن ريادة الأعمال التعليمية في الكلية تنمي لديهم الاقتناع بقدرتهم على ممارسة العمل الريادي.

(٢) فيما يتعلق بمعوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة

فيما يلي استجابات عينة البحث حول درجة موافقتهم على بعض معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لديهم، وذلك كما هو موضح بجدول (١٢) على النحو الآتي:

جدول (١٢): استجابات عينة طلاب قطاع كليات التربية ككل حول معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال لديهم وقيمة (٢٤) ومستوى دلالتها والأهمية النسبية

العبارة	درجة الموافقة						٢٤	الدلالة مستوى	النسبية الأهمية	ترتيب
	كبيرة		متوسطة		صغيرة					
	ك	%	ك	%	ك	%				
١	٢٩٩	٤١.٥	٣٤٦	٤٨.١	٧٥	١٠.٤	١٧٤.٨	٠.٠١	٧٧	٦
٢	٣١٣	٤٣.٥	٣٢٠	٤٤.٤	٨٧	١٢.١	١٤٦.٤	٠.٠١	٧٧.١	٥
٣	٢٦٧	٣٧.١	٣٣٨	٤٦.٩	١١٥	١٦.٠	١٠٨.٢	٠.٠١	٧٣.٧	١٣
٤	٢٧٦	٣٨.٣	٣٣٧	٤٦.٨	١٠٧	١٤.٩	١١٨.٣	٠.٠١	٧٤.٥	٩
٥	٢٥٧	٣٥.٧	٣٣٩	٤٧.١	١٢٤	١٧.٢	٩٨.١	٠.٠١	٧٢.٨	١٥
٦	٣٠٣	٤٢.١	٣٢٧	٤٥.٤	٩٠	١٢.٥	١٤١.٨	٠.٠١	٧٦.٥	٧
٧	٢٥٩	٣٦.٠	٣٤٦	٤٨.١	١١٥	١٦.٠	١١٣.٤	٠.٠١	٧٣.٣	١٤
٨	٢٨٩	٤٠.١	٣٠٠	٤١.٧	١٣١	١٨.٢	٧٤.٥	٠.٠١	٧٤	١٢
٩	٢٧٠	٣٧.٥	٣٤٥	٤٧.٩	١٠٥	١٤.٦	١٢٥.٦	٠.٠١	٧٤.٣	١٠
١٠	٢٧٩	٣٨.٨	٣٤٠	٤٧.٢	١٠١	١٤.٠	١٢٨.٥	٠.٠١	٧٤.٩	٨
١١	٣٧٨	٥٢.٥	٢٦١	٣٦.٣	٨١	١١.٣	١٨٦.٥	٠.٠١	٨٠.٤	٢
١٢	٢٦٦	٣٦.٩	٣٤٨	٤٨.٣	١٠٦	١٤.٧	١٢٦.٢	٠.٠١	٧٤.١	١١
١٣	٣٥٧	٤٩.٦	٢٨٢	٣٩.٢	٨١	١١.٣	١٦٩.٧	٠.٠١	٧٩.٤	٤
١٤	٣٦٥	٥٠.٧	٢٧٥	٣٨.٢	٨٠	١١.١	١٧٦.٩	٠.٠١	٧٩.٩	٣
١٥	٣٩٧	٥٥.١	٢٥٥	٣٥.٤	٦٨	٩.٤	٢٢٦.٩	٠.٠١	٨١.٩	١
١٦	٣١٠	٤٣.١	٣١٣	٤٣.٥	٩٧	١٣.٥	١٢٧.٨	٠.٠١	٧٦.٥	٧ مكرر



### يتضح من نتائج جدول (١٢) ما يأتي:

- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث حول درجة موافقتهم على بعض معوقات نشر ثقافة زيادة الأعمال التعليمية في جميع العبارات لصالح البديل (موافق بدرجة متوسطة) حيث جاءت جميع قيم (كأ) دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١). باستثناء العبارات (١١، ١٣، ١٤، ١٥) فكانت الفروق فيها لصالح البديل (موافق بدرجة كبيرة)؛ حيث جاءت جميع قيم (كأ) دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

- احتلت العبارات (١١، ١٤، ١٥) وهي على الترتيب: (انتشار ثقافة الهجرة أو العمل خارج الدولة للحصول على الرزق، وشعور الطلاب بالإحباط وفقدان الأمل نتيجة نقص فرص العمل في المدارس، وتوجه الطلاب بعد تخرجهم نحو الدروس الخصوصية للحصول على الرزق) المراكز الثلاث الأولى في ترتيب معوقات نشر ثقافة زيادة الأعمال التعليمية، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذه العبارات على الترتيب (٨١.٩%، ٨٠.٤%، ٧٩.٩%).

- في حين احتلت العبارات (٣، ٧، ٥) وهي على الترتيب: (ضعف دور الجامعة في نشر ثقافة زيادة الأعمال، والخبرات السلبيّة عن زيادة الأعمال ومخاطرها، وسيادة الاعتقاد بأنه لا توجد مشروعات ريادية في مجال التعليم) المراكز الثلاث الأخيرة في ترتيب معوقات نشر ثقافة زيادة الأعمال التعليمية، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذه العبارات (٧٣.٧%، ٧٣.٣%، ٧٢.٨%).

يتضح مما سبق أن الأهمية النسبية للعبارات تعكس نسباً مرتفعة نسبياً لموافقة عينة الدراسة على وجود معوقات نشر ثقافة زيادة الأعمال التعليمية لديهم، متفقة بذلك مع دراستي (العنبي وموسى، ٢٠١٥؛ عبد

الفتاح، ٢٠١٦) التي توصلنا إلى ارتفاع معوقات زيادة الأعمال التي تواجه الطلاب، وهو ما يفسر ضعف واقع ثقافة زيادة الأعمال لدى هؤلاء الطلاب والذي تم الكشف عنه في المحور الأول من الأداة، كما يلاحظ أن العبارات التي حصلت على أعلى نسب موافقة (١٥، ١٤، ١١) هي عبارات تعبر عن معوقات مرتبطة بالبيئة والثقافة المجتمعية، وهو ما يدل على تأثر الطلاب سلبيًا بالمجتمع، ورؤيتهم أن فرص العمل في المدارس باتت ضعيفة جدًا وبخاصة بعد إلغاء التكليف بالنسبة لخريجي كليات التربية، وهو ما يتفق مع دراسة (المخيزم، ٢٠١٧) التي توصلت إلى أن أبرز معوقات زيادة الأعمال هو تمسك الطلاب بثقافة العمل الوظيفي الحكومي، وأن البديل لإيجاد فرص عمل مناسبة هو الهجرة والعمل خارج البلاد أو ممارسة الدروس الخصوصية، بينما جاءت العبارات (٣، ٧، ٥) - رغم ارتفاع أهميتها النسبية - في نهاية ترتيب العبارات وهي عبارات ترتبط بدور الجامعة وكلياتهم في نشر ثقافة زيادة الأعمال وما يرتبط بها من خبرات ومشروعات تتناسب مع مجال التعليم.

(٣) فيما يتعلق بالفروق في واقع ثقافة زيادة الأعمال ومعوقات نشرها لدى طلاب قطاع كليات التربية جامعة المنصورة وفقًا لمتغيري (نوع الكلية - النوع).

أ- الفروق وفقًا لنوع الكلية (التربية - التربية النوعية - التربية الرياضية)

تم تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way ANOVA لمتوسطات درجات عينة البحث وفقًا لمتغير نوع الكلية (التربية - التربية النوعية - التربية الرياضية) في محوري الاستبانة، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (١٣) على النحو الآتي:

جدول (١٣): تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way ANOVA لمتوسطات درجات عينة البحث وفقاً لمتغير نوع الكلية (التربية - التربية النوعية - التربية الرياضية) في محوري الاستبانة

المحور	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المحور الأول: واقع ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة	المعلومات والمعارف الرياضية	بين المجموعات	٧٤.٠٠٢	٢	٣٧.٠٠١	١.٣٠٧	٠.٢٧١ غير دالة
		داخل المجموعات	٢٠.٢٩٧.٤٨٥	٧١٧	٢٨.٣٠٩		
		الدرجة الكلية	٢٠.٣٧١.٤٨٨	٧١٩			
	المهارات والسمات الرياضية	بين المجموعات	١٩٠.٥٢٧	٢	٩٥.٢٦٣	٤.٥٤٧	٠.٠٠٥
		داخل المجموعات	١٥٠.٢١.٣٣٤	٧١٧	٢٠.٩٥٠		
		الدرجة الكلية	١٥٢١١.٨٦١	٧١٩			
	الأفكار والاتجاهات الرياضية	بين المجموعات	٢٤٨.٧٥٢	٢	١٢٤.٣٧٦	٥.٧٨٩	٠.٠٠١
		داخل المجموعات	١٥٤٠٣.٨٤٦	٧١٧	٢١.٤٨٤		
		الدرجة الكلية	١٥٦٥٢.٥٩٩	٧١٩			
المحور الثاني: معوقات ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة	المعلومات والمعارف الرياضية	بين المجموعات	٣٧.٨١٢	٢	١٨.٩٠٦	٠.٦٤١	٠.٥٢٧ غير دالة
		داخل المجموعات	٢١١٤٤.٨٥٠	٧١٧	٢٩.٤٩١		
		الدرجة الكلية	٢١١٨٢.٦٦١	٧١٩			

الأعمال؛ حيث جاءت قيمتا ف(١.٣٠٧ - ٠.٦٤١) على الترتيب غير دالة إحصائياً؛ وحيث إن النسبة الفئوية دالة إحصائياً في بعض المحاور فيجب تحديد اتجاه هذه الفروق؛ عن طريق إجراء المقارنات المتعددة (Multiple Comparison (Post Hoc) بين متوسطات درجات عينة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الكلية، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام مدى "شيفيه" Scheffe للمتوسطات (\*). وجاءت النتائج كما بجدول (١٤) على النحو الآتي:

يتضح من جدول (١٣) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الكلية (التربية - التربية النوعية - التربية الرياضية) في بعدى المهارات والسمات الرياضية والأفكار والاتجاهات الرياضية، حيث جاءت قيمتا ف (٤.٥٤٧ ، ٥.٧٨٩) على الترتيب دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥ ، ٠.٠٠١)، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الكلية في بعد المعلومات والمعارف الرياضية، وفي المحور الثاني (معوقات ثقافة ريادة

\* تم استخدام مدى "شيفيه" لعدم تأثره كثيراً بالحيود عن الافتراضات الأساسية (الاعتدالية، والتجانس)، أو عدم تساوى المجموعات، كما أن طريقة "شيفيه" تحدد خطأ التجربة كلها لجميع المقارنات الممكنة لأزواج المتوسطات، ولأى مقارنات أخرى محتملة بين المتوسطات، ولهذا السبب تسمى بالطريقة الأكثر تحفظاً، مما يزيد من قوة طريقة أو اختبار "شيفيه" عن الطرق الأخرى (مراد، ٢٠٠٠، ٢٨٦-٢٩٤).

جدول (١٤): قيم مدى شيفيه لاتجاه الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث وفقاً لمتغير نوع الكلية (التربية - التربية النوعية - التربية الرياضية) في بعدى المهارات والسمات والأفكار والاتجاهات الريفادية

فروق المتوسطات			الكلية	المتوسط	البعد
(٣)	(٢)	(١)			
		-	(١) التربية (ن = ٤٢٣)	٣٦.٦٦	المهارات والسمات الريفادية
	-	**١.٥٥	(٢) التربية النوعية (ن = ١٥٠)	٣٥.٥١	
-	٠.٢٤٨ -	٠.٩٠٧	(٣) التربية الرياضية (ن = ١٤٧)	٣٥.٧٦	
		-	(١) التربية (ن = ٤٢٣)	٢٨.٨٧	الأفكار والاتجاهات الريفادية
	-	**١.٤٠٨	(٢) التربية النوعية (ن = ١٥٠)	٢٧.٤٦	
-	-	٠.١٣٢ -	(٣) التربية الرياضية (ن = ١٤٧)	٢٩.٠٠	

\* دال عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من نتائج جدول (١٤) أنه:

كلية التربية (المتوسط الأعلى = ٢٨.٨٧)، حيث كان متوسطا الدرجات (٢٨.٨٧ - ٢٧.٤٦) على الترتيب، وأيضاً بين متوسطا درجات طلاب (كلية التربية النوعية - كلية التربية الرياضية) لصالح طلاب كلية التربية الرياضية (المتوسط الأعلى = ٢٩)، حيث كان متوسطا الدرجات (٢٩ - ٢٧.٤٦) على الترتيب. بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات طلاب (كلية التربية - كلية التربية الرياضية) في هذا البعد، حيث كان متوسطا الدرجات (٢٩ - ٢٨.٨٧) على الترتيب.

وبترتيب أبعاد المحور الأول من وجهة نظر

عينة كل كلية جاءت النتائج كما هو مبين بالجدول

(١٥) على النحو الآتي:

- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطى درجات طلاب (كلية التربية - كلية التربية النوعية) فى بعد المهارات والسمات الريفادية لصالح طلاب كلية التربية (المتوسط الأعلى = ٣٦.٦٦)، حيث كان متوسطا الدرجات (٣٦.٦٦ - ٣٥.٥١) على الترتيب، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات طلاب (كلية التربية - كلية التربية الرياضية) و (كلية التربية النوعية - كلية التربية الرياضية) فى هذا البعد، حيث كان متوسطا الدرجات (٣٦.٦٦ - ٣٥.٧٦)، و(٣٥.٧٦ - ٣٥.٥١) على الترتيب.

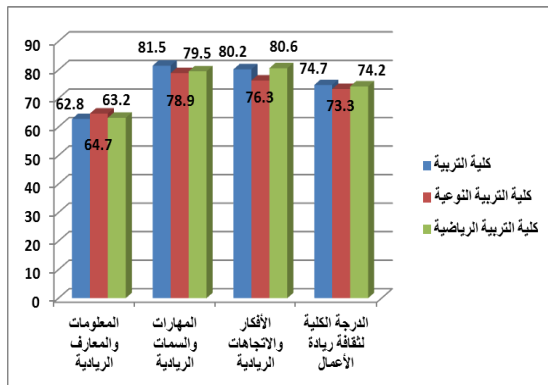
- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطى درجات طلاب (كلية التربية - كلية التربية النوعية) فى بعد الأفكار والاتجاهات الريفادية لصالح طلاب

## جدول (١٥)

المتوسطات والأهمية النسبية والترتيب لأبعاد ثقافة ريادة الأعمال التعليمية من وجهة نظر كل عينة على حدة

الكلية	التربية (٤٢٣)			التربية النوعية (١٥٠)			التربية الرياضية (١٤٧)		
	المتوسط	الأهمية النسبية (%)	الترتيب	المتوسط	الأهمية النسبية (%)	الترتيب	المتوسط	الأهمية النسبية (%)	الترتيب
المعلومات والمعارف الريادية	٢٦.٣٨	٦٢.٨	٣	٢٧.١٩	٦٤.٧	٣	٢٦.٥٣	٦٣.٢	٣
المهارات والسمات الريادية	٣٦.٦٦	٨١.٥	١	٣٥.٥١	٧٨.٩	١	٣٥.٧٦	٧٩.٥	٢
الأفكار والاتجاهات الريادية	٢٨.٨٧	٨٠.٢	٢	٢٧.٤٦	٧٦.٣	٢	٢٩.٠٠	٨٠.٦	١
الدرجة الكلية لثقافة ريادة الأعمال	٩١.٩١	٧٤.٧	-	٩٠.١٦	٧٣.٣	-	٩١.٢٩	٧٤.٢	-

بعد المعلومات والمعارف الريادية، كما يتضح أن كلية التربية جاءت في المرتبة الأولى في الدرجة الكلية لثقافة ريادة الأعمال بأهمية نسبية (٧٤.٧%)، ثم كلية التربية الرياضية بأهمية نسبية (٧٤.٢%)، وأخيراً كلية التربية النوعية بأهمية نسبية (٧٣.٣%). ويمكن توضيح الأهمية النسبية لمتوسطات أبعاد ثقافة ريادة الأعمال التعليمية من وجهة نظر كل عينة على حدة من خلال الشكل الآتي:



شكل (٢): الأهمية النسبية لمتوسطات أبعاد ثقافة ريادة الأعمال التعليمية والدرجة الكلية من وجهة نظر كل عينة على حدة

مما سبق يتضح أن إمام طلاب قطاع كليات التربية جامعة المنصورة بثقافة ريادة الأعمال التعليمية

يتضح من نتائج جدول (١٥) أن متوسطات أبعاد ثقافة ريادة الأعمال التعليمية من وجهة نظر عينة طلاب كلية التربية تراوحت بين (٢٦.٣٨) و(٣٦.٦٦)، وبلغ متوسط الدرجة الكلية لثقافة ريادة الأعمال (٩١.٩١)، أما من وجهة نظر عينة طلاب كلية التربية النوعية فتراوحت بين (٢٧.١٩) و(٣٥.٥١)، وبلغ متوسط الدرجة الكلية لثقافة ريادة الأعمال (٩٠.١٦)، ومن جهة نظر عينة طلاب كلية التربية الرياضية تراوحت بين (٢٦.٥٣) و(٣٥.٧٦)، وبلغ متوسط الدرجة الكلية لثقافة ريادة الأعمال (٩١.٢٩)، كما يتضح أن هناك اتفاقاً بين عينتي طلاب كلية التربية والتربية النوعية في ترتيب أبعاد ثقافة ريادة الأعمال التعليمية وفقاً للأهمية النسبية لمتوسطات الأبعاد؛ حيث جاء بعد المهارات والسمات الريادية في المرتبة الأولى، يليه بعد الأفكار والاتجاهات الريادية، وأخيراً بعد المعلومات والمعارف الريادية، بينما اختلف هذا الترتيب من وجهة نظر عينة طلاب كلية التربية الرياضية؛ حيث جاء بعد الأفكار والاتجاهات الريادية في المرتبة الأولى، يليه بعد المهارات والسمات الريادية، وأخيراً

كما ظهر تأثير نوع الكلية أيضًا في بعد الأفكار والاتجاهات الريادية، وهو ما اتضح في اختلاف ترتيب هذا البعد وفقًا لأهميته النسبية لدى العينة البحثية؛ حيث احتل المركز الأول لدى طلاب كلية التربية الرياضية، والمركز الثاني لدى كليتي التربية والتربية النوعية، وهي نتيجة منطقية بشكل كبير، ويرجعها الباحثان إلى أن طلاب كلية التربية الرياضية يرون أن بإمكانهم بعد تخرجهم ممارسة العمل الخاص والحر في مجالات لا تقتصر على تدريس التربية الرياضية فقط وإنما في مجالات والتدريب الرياضي التخصصي، والإدارة الرياضية، وهي من البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية لطلابها ويعمل خريجوها في مجالات العمل الخاص، خلافًا لكليتي التربية والتربية النوعية التي تقتصر برامجهما التعليمية على برامج إعداد المعلم في المراحل التعليمية والتخصصات المختلفة في التعليم قبل الجامعي.

#### ب- الفروق وفقًا للنوع (ذكر - أنثى)

تم تطبيق اختبار (ت) للكشف عن الفروق في محاور الاستبانة لاختبار الفروق وفقًا لمتغير النوع (ذكر - أنثى)، وجاءت النتائج مبينة في الجدول (١٦) على النحو الآتي:

جدول (١٦): قيم "ت" للفروق بين متوسطى استجابات عينة البحث وفقًا للنوع (ذكر - أنثى) في محوري الاستبانة (ن = ٧٢٠)

المحور	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المحور الأول: واقع ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة	المعلومات والمعارف الريادية	ذكر	٢٨.٢٥	٥.٢٣٣	٣.٨٦٥	٧١٨	٠.٠١
	المعلومات والمعارف الريادية	أنثى	٢٦.٢٣	٥.٢٨٠			
	المهارات والسمات الريادية	ذكر	٣٧.٢٤	٤.٠٧٩	٢.٦٥٨	٧١٨	٠.٠١
	المهارات والسمات الريادية	أنثى	٣٦.٠٣	٤.٦٧٦			
	الأفكار والاتجاهات الريادية	ذكر	٢٨.٩٦	٤.٤١٦	٠.٩٣٤	٧١٨	غير دالة
	الأفكار والاتجاهات الريادية	أنثى	٢٨.٥٣	٤.٧١٦			
المحور الثاني: معوقات ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة	ذكر	١٢٣	٣٧.٤١	٤.٩٣١	١.٨٠٠	٧١٨	غير دالة
	أنثى	٥٩٧	٣٦.٤٥	٥.٥١٤			

#### (٤) فيما يتعلق بمقترحات عينة البحث لنشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية

باستقصاء آراء عينة البحث من خلال سؤال مفتوح حول مقترحاتهم لنشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية، أسفرت آراؤهم عن مجموعة من المقترحات، ويعرض الباحثان هذه المقترحات مرتبة تنازلياً حسب النسب المئوية لتكراراتها على النحو الآتي:

١. التواصل مع المجتمع الخارجي لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين مؤسساته وقطاعاته المختلفة (٩٢.٤%).
٢. التنسيق مع وزارة التربية والتعليم لتشجيع رواد الأعمال في مجال ريادة الأعمال (٩٠.٣%).
٣. دعم الدولة لرواد الأعمال - عامة - ولرواد الأعمال في مجال التعليم بشكل خاص (٩٠%).
٤. استضافة الكلية لنماذج ناجحة من رواد الأعمال وبخاصة في مجال التعليم (٨٨.٨%).
٥. عقد ندوات تثقيفية في مجال ريادة الأعمال (٨٥.٦%).
٦. توفير الأنشطة الطلابية التي تنمي مهارات ريادة الأعمال وسماتها (٨٤.٧%).
٧. تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية المتنوعة (٨٢.٣%).
٨. تقديم الرعاية اللازمة للطلاب المتميزين في مجال ريادة الأعمال (٨٠.٩%).
٩. عقد مسابقات في مجال ريادة الأعمال في قطاع التعليم (٧٨.٢%).

#### التصور المقترح

بعد إتمام البحث لإجراءاته وفقاً للمنهج الوصفي، وفي ضوء نتائجه النظرية والميدانية، يقترح الباحثان تصوراً لتفعيل دور قطاع كليات التربية في ريادة الأعمال.

يتضح من نتائج جدول (١٦) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات استجابات كل من الذكور والإناث من عينة البحث على بعدى المعلومات والمعارف الريادية، والمهارات والسمات الريادية لصالح الذكور (المتوسط الأعلى)؛ حيث جاءت قيمتا ت (٣.٨٦٥ - ٢.٦٥٨) دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠١) ودرجة حرية (٧١٨). بينما في بعد الأفكار والاتجاهات الريادية والمحور الثاني (معوقات ثقافة ريادة الأعمال) لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات استجابات كل من الذكور والإناث عليها؛ حيث جاءت قيمتا ت (٠.٩٣٤ - ١.٨) غير دالة إحصائياً، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (زيدان، ٢٠١٠، "ب")، و(العاني والحارثي، ٢٠١٥)، و(عبده، ٢٠١٦)، وتعد نتيجة منطقية؛ حيث إن الذكور أكثر اهتماماً وبحثاً عن الوسائل والأفكار التي قد تمنحهم فرص عمل مستقبلاً، كما أنهم أكثر انفتاحاً على المجتمع من الإناث، لذا قد يمتلكون بعض المعلومات والمعارف الريادية مقارنة بالإناث، أيضاً يتسم الذكور بطبيعتهم الفطرية بالانطلاق وحب المغامرة والمخاطرة والجرأة والسرية في اتخاذ القرارات وتنفيذها، وهو ما جعلهم يمتلكون بعض المهارات والسمات الريادية أكثر من الإناث.

بينما لا توجد فروق بين الجنسين في الأفكار والاتجاهات الريادية ويرجع ذلك لضعف انتشار الثقافة والسياسة المشجعة لريادة الأعمال في المجتمع والجامعة، ومن ثم لا يتكوّن لدى الشباب من الجنسين اتجاه ايجابي نحو ريادة الأعمال، وقد اتفق ذلك مع عدم وجود فروق بين الجنسين فيما تعلق بمعوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال لديهم حيث تعد تلك المعوقات من أسباب ضعف اتجاه طلاب كليات التربية نحو ريادة الأعمال.

الريادية، تليها الأفكار والاتجاهات الريادية وأخيراً المعلومات والمعارف الريادية.

٦. إن إمام طلاب قطاع كليات التربية جامعة المنصورة بثقافة ريادة الأعمال التعليمية يتأثر بمتغير نوع الكلية، ويتباين هذا التأثير في أبعاد الثقافة الثلاثة.

٧. إن إمام طلاب قطاع كليات التربية جامعة المنصورة بثقافة ريادة الأعمال التعليمية يتأثر بمتغير النوع لصالح الذكور.

٨. اتفقت عينة البحث على معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لديهم بدرجة مرتفعة نسبيًا، وقد سبقت المعوقات المجتمعية المعوقات الجامعية في ترتيب الأهمية النسبية للموافقة.

٩. قدمت عينة البحث بعض المقترحات لنشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لديهم، كان في مقدمتها نشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع - بصفة عامة - ثم على مستوى الجامعة وكليات التربية.

#### ثانياً: هدف التصور

يهدف التصور المقترح إلى تفعيل دور قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة في نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلابها.

ثالثاً: متطلبات تفعيل دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلابها وآليات تفعيلها.

إن تفعيل دور قطاع كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال يتطلب العمل في اتجاهين، الاتجاه الأول (داخلي) لنشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية بين مجتمع الكليات الثلاث، والاتجاه الثاني (خارجي) لنشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية في المجتمع والبيئة المحيطة، ويبدأ ذلك بتضمين أهداف الخطة الاستراتيجية لكل كلية نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية وتنمية المعلومات والمعارف والمهارات والاتجاهات الريادية لدى طلابها متضمناً:

نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلابها، وذلك على النحو الآتي:

(١) منطلقات التصور.

(٢) هدف التصور.

(٣) متطلبات التفعيل وآلياته.

#### أولاً: منطلقات التصور

ينطلق التصور المقترح من النتائج النظرية والميدانية التي توصل إليها البحث والتي جاءت على النحو الآتي:

١. إن ريادة الأعمال التعليمية تعبر عن النشاط الاقتصادي الخاص في مجالات التعليم المختلفة، والذي يتسم بالإبداع والابتكار في فكرته وتنفيذه، ويحقق عائداً مادياً ومعنوياً لأصحابه، ويلبي احتياجات تعليمية وتدريبية للمجتمع وأفراده.

٢. ثقافة ريادة الأعمال تتكون من ثلاثة أبعاد أساسية هي: المعلومات والمعارف الريادية، والمهارات والسمات الريادية، والأفكار والاتجاهات الريادية.

٣. إن نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية يسهم في خلق فرص عمل جديدة للشباب عامة ولخريجي الكليات التربوية خاصة، وتشجيع الشباب على العمل واستثمار طاقتهم بشكل صحيح، وتحسين الأوضاع المعيشية داخل المجتمع، والتقليل من المظاهر الاجتماعية السلبية، والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، ودعم مقومات اقتصاد المعرفة، والتواصل بين المؤسسات العلمية والمجتمع المحيط.

٤. تتمثل آليات الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلابها في برامج تعليمية ومقررات دراسية بالإضافة إلى الممارسات الجامعية مثل الأنشطة الطلابية والمسابقات الريادية، وبرامج التدريب وبرامج الشراكة، وحاضنات الأعمال الجامعية، والمشروعات الريادية التعليمية.

٥. إن أكثر أبعاد ثقافة ريادة الأعمال التعليمية توافراً لدى طلاب كليات التربية هي السمات والمهارات

## (١) متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية داخل كل كلية:

ينبغي على كليات التربية إكساب طلابها المعلومات والمعارف الريادية، وتنمية المهارات والسمات الريادية، وأيضاً الأفكار والاتجاهات الإيجابية نحو العمل الريادي في مجال التعليم، ومن ثم نشر ثقافته لدى طلابها في مستويين متلازمين على النحو الآتي:

١. مستوى البرامج والمقررات التعليمية، ويتم ذلك من خلال آلية أو أكثر من الآليات التالية وفقاً لرؤية كل كلية وإمكاناتها:

- تدريس مقرر ريادة الأعمال التعليمية كمطلب جامعة.

- تدريس مقرر دراسي اختياري لريادة الأعمال التعليمية.

- تضمين ريادة الأعمال ضمن المحتوى الدراسي في بعض المقررات الدراسية بالكلية.

- إنشاء دبلومة مهنية في مجال ريادة الأعمال التعليمية.

٢. متطلبات على مستوى الممارسات الجامعية، ويتم ذلك من خلال آلية أو أكثر من الآليات التالية وفقاً لرؤية كل كلية وإمكاناتها:

- إنشاء وحدة لتنمية مهارات ريادة الأعمال التعليمية بالكلية.

- عقد بروكولات تعاون مع مراكز ريادة الأعمال والإبداع التكنولوجي بالجامعة.

- التعريف بالبرامج التدريبية التي تقدمها الجامعة في مجال ريادة الأعمال، وتيسير الالتحاق بها.

- عقد مسابقات في مجال ريادة الأعمال في قطاع التعليم.

- عقد ندوات تثقيفية في مجال ريادة الأعمال.

- التعاون مع حاضنات الأعمال داخل الجامعة في هذا المجال.

- استضافة الكلية لنماذج ناجحة من رواد الأعمال وبخاصة في مجال التعليم.

- توفير الأنشطة الطلابية التي تنمي مهارات ريادة الأعمال التعليمية وسماتها.

- تشجيع الطلاب وبخاصة الطالبات على المشاركة في الأنشطة الطلابية المتنوعة.

## (٢) متطلبات على مستوى المجتمع والبيئة المحيطة

نظراً لأن ثقافة ريادة الأعمال تتأثر بثقافة

المجتمع وسياساته الاقتصادية والتعليمية، يتطلب من كليات التربية أن تبذل جهوداً مخططة في تنمية هذه الثقافة في مجتمعها المحيط، ويمكن أن يتم ذلك من خلال بعض الآليات :

- التعاون بين كلية التربية والجمعيات الداعمة لريادة الأعمال بمحيطها الجغرافي.

- عقد مؤتمرات علمية ومجتمعية لكيفية دعم فكر ريادة الأعمال التعليمية لدى خريجي كليات التربية.

- التواصل مع وسائل الإعلام المختلفة لتسليط الضوء على ريادة الأعمال كمدخل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ولحل بعض مشكلات التعليم.

- عقد بروكولات تعاون مع منظمات المجتمع المدني في دعم رواد الأعمال في المجال التعليمي.

## قائمة المراجع:

١. إدريس، عبد الجليل محمد حسن (٢٠١٥). ريادة الأعمال وأثرها في معالجة البطالة في المملكة العربية السعودية، مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر، مصر، مج (١٩)، ع (٥٥)، ص ص ٦٦٤-٧٠٣.
٢. ترلينج، بيرني و فادل، تشارلز (٢٠١٣). مهارات القرن الحادي والعشرين: التعلم للحياة في زمننا، (ترجمة: الصالح، بدر بن عبدالله)،



- الرياض، النشر العلمي والمطابع، جامعة الملك سعود.
٣. توفيق، صلاح الدين محمد ومرسي، شيرين عيد (٢٠١٧). الجامعة الريادية ودورها في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة: تصور مقترح، *مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج(٢٨)، ع(١٠٩)*، يناير، ص ١-٦٩.
٤. حسنين، إيمان عبد الحميد (٢٠١٥). استخدام مفاهيم إدارة علاقات العملاء كمدخل لبناء ريادة الأعمال: دراسة تطبيقية على طلاب وطالبات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض، *مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة جامعة بورسعيد، مصر، ع(٣)*، سبتمبر، ص ٣٩٤-٤١٧.
٥. الحشوة، ماهر (٢٠١٢). *التربية من أجل الريادة في فلسطين - دراسة استكشافية*، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، رام الله.
٦. الحمالي، راشد بن محمد و العربي هشام يوسف (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، مصر، ع(٧٦)*، أغسطس، ص ٣٨٧-٤٤٢.
٧. الحموري، أميرة محمد (٢٠١٥). دور حاضنات الأعمال بجامعات المملكة العربية السعودية في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين منها، *مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ع(٥٧)*، يناير، ص ١١١-١٤٤.
٨. رمضان، ريم (٢٠١٢). تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، مج(٢٨)، ع(٢)*، ص ٣٦١-٣٨٥.
٩. زيدان، عمرو علاء الدين (٢٠٠٣). برامج تعليم ريادة الأعمال - البعد الغائب في مقررات إدارة الأعمال في كليات التجارة والإدارة العربية، *الملتقى العربي لتطوير أداء كليات الإدارة والتجارة في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، حلب، سوريا، مارس، ص ٢٢٩-٢٥٠*.
١٠. زيدان، عمرو علاء الدين (٢٠١٠ "أ"). العوامل المؤثرة في تكوين السمات الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية، *المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت، مج(١٧)، ع(١)*، يناير، ص ٢٩-٦٧.
١١. زيدان، عمرو علاء الدين (٢٠١٠ "ب"). دراسة ميدانية مقارنة للتوجهات والدوافع الريادية بين الطلاب والطالبات في الجامعات المصرية، *المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت، مج(١٧)، ع(٣)*، سبتمبر، ص ٤٤٧-٤٨٥.
١٢. الساعاتي، سامية حسن (٢٠٠٩). *الثقافة والشخصية حوار لا ينتهي*، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
١٣. السر، دعاء محمد أحمد (٢٠١٧). درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وسبل تعزيزها، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
١٤. سكران، محمد محمد (٢٠٠٦). *التربية والثقافة فيما بعد الحداثة*، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
١٥. السيد، فؤاد البهي (١٩٧٩). *علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري*، ط٣، القاهرة، دار الفكر العربي.
١٦. السيد، لمياء محمد أحمد و إبراهيم، إيمان عبد الفتاح (٢٠١٤). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة

نحوها- دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، ع(١٧)، ج(٣)، ص ص ٦٢٣-٦٥٤.

٢٣. عبد المنعم، سامية عبدالله والحيلة، آمال عبد المجيد(٢٠١٣). أثر محدودية الحاضنات على البحث العلمي في جامعات قطاع غزة: دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر، المؤتمر العلمي الثاني "أولويات البحث العلمي في فلسطين- نحو دليل وطني للبحث العلمي"، الجامعة الإسلامية، غزة، مارس، ١٦٠-١٩٧

٢٤. عبدالله، سمير والنتشة، باسل وحتاوي، محمد (٢٠١٤). سياسات النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، رام الله.

٢٥. عبده، هاني سعيد(٢٠١٦). العوامل المؤثرة في تكوين الخصائص الريادية - دراسة لطلاب كلية إدارة الأعمال في جامعة تبوك، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، ع(١٥)، ديسمبر، ص ص ٨٢-١٠٤.

٢٦. العتيبي، منصور بن نايف و موسى، محمد فتحي علي (٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها- دراسة ميدانية، مجلة التربية، كلية التربية جامعة الأزهر، ع(١٦٢)، ج(٢)، يناير، ص ص ٦١٥-٦٧٠.

٢٧. عيد، أيمن عادل(٢٠١٥). اتجاهات الطلاب والعوامل المؤثرة عليها نحو ريادة الأعمال: دراسة تطبيقية على بعض الجامعات العربية، المجلة العربية للبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، س(٢)، ع(١)، إبريل، ص ص ١٨٧-٢٤١.

والصين وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، مصر، ع(٥٣)، ج(٢)، سبتمبر، ص ص ٢٧٥-٣٤٩.

١٧. أبو سيف، محمود سيد علي (٢٠١٦). استراتيجية مقترحة للتربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي المصري في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع(١٦٧)، ج(٢)، يناير.

١٨. الشريف، مختار(٢٠٠٦). برنامج تحليل سوق العمل وثقافة العمل الحر، مؤتمر التوجهات الاستراتيجية للتعليم الجامعي وتحديات سوق العمل، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، إبريل، ص ص ٨-١٥.

١٩. العاني، وجيهة بنت ثابت و الحارثية، عائشة بنت سالم (٢٠١٥). تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك طلبة جامعة السلطان قابوس للمهارات الريادية، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، مج (٢٧)، ع(٢)، مايو، ص ص ٢٤٩-٢٧٣.

٢٠. عبد الحي، أسماء الهادي (٢٠١٣). الأبعاد التربوية للتواصل الثقافي لدى أعضاء المجتمعات الافتراضية ودور المؤسسات التربوية في مواجهتها، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة.

٢١. عبد العظيم، حنان زاهر(٢٠١٦)، تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية، المجلة العلمية، كلية التربية جامعة أسيوط، مج(٣٢)، ع(٢)، ج(٢)، إبريل، على موقع: <https://platform.almanhal.com/Reader/2/110400>

٢٢. عبد الفتاح، محمد زين العابدين(٢٠١٦). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية- جامعة الملك سعود واتجاهاتهم

٢٨. غدندر، أنتوني(٢٠٠٥). علم الاجتماع مع مدخلات عربية، (ترجمة: الصياغ، فايز)، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية.
٢٩. الفوز، عمران محمد(٢٠١٤). دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن.
٣٠. مبارك، مجدي عوض سليم(٢٠١٤). التربية الريادية والتعليم الريادي، رسالة المعلم، وزارة التربية والتعليم، الأردن، مج(٥١)، ع(٢)، يونية، ص ص ٣٠-٣٣.
٣١. المبيريك، وفاء ناصر و الجاسر، نورة جاسر(٢٠١٤). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال " نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، جامعة الملك سعود، الرياض، في الفترة ٩-١١ سبتمبر، ص ص ٧-٣٦.
٣٢. محمد، عوض الله سليمان ومحمود، أشرف محمود (٢٠١٤). قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات جامعة عين شمس، ع(١٥)، ج(١)، ص ص ٥٤٩-٥٩٩.
٣٣. محمد، محمد جابر عباس(٢٠١٧). ريادة الأعمال الاجتماعية كأحد الآليات المبتكرة لتحقيق التنمية المستدامة بالمجتمعات المحلية: دراسة مطبقة على رواد الأعمال الاجتماعية بمدينة أسوان، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مصر، ع(٥٧)، ج(٦)، يناير، ص ص ٣٣٩-٣٨٤.
٣٤. المخيزم، حسام بن إبراهيم بن حسين(٢٠١٧). واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
٣٥. مراد، صلاح أحمد (٢٠٠٠). الأساليب الإحصائية في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
٣٦. المصري، منذر والجمني، محمد والغساني، أحمد وبدوي، أبوبكر(٢٠١٠). التعليم للريادة في الدول العربية - مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة سترات ريال البريطانية، منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم، بيروت، إبريل.
٣٧. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)(٢٠٠٧). نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة، رام الله، متاح على: <http://www.mas.ps/files/server/20142210134931.pdf> (بتاريخ: ١٢/٧/٢٠١٧).
٣٨. موقع كلية التربية جامعة المنصورة، متاح على: <http://edufac.mans.edu.eg/> (بتاريخ: ١٠/٥/٢٠١٨).
٣٩. موقع كلية التربية الرياضية جامعة المنصورة، متاح على: <http://spofac.mans.edu.eg/index.php?lang=ar> (بتاريخ: ١٠/٥/٢٠١٨).
٤٠. موقع كلية التربية النوعية جامعة المنصورة، متاح على: <http://sefac.mans.edu.eg/> (بتاريخ: ١٠/٥/٢٠١٨).
٤١. موقع وزارة التعليم بالسعودية، متاح على: <http://www.riyaadi.com/overview> (بتاريخ: ٢/٥/٢٠١٧).
٤٢. ناصر، محمد جودت والعمرى، غسان(٢٠١١). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال اليدوية- دراسة مقارنة، مجلة جامعة دمشق للعلوم

- <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/14626001311298501>
52. Daft, Richard(2010). **Management**,9th Ed, South-Western Cengage Learning,USA.
53. Davey, Todd , Plewa, Carolin and Struwig, Miemie(2011). Entrepreneurship Perceptions and Career Intentions of International Students, **Education & Training**, v53 n5 p335-352, Available online at : <https://eric.ed.gov/?id=EJ930926>
54. European Commission (2003). **Entrepreneurship in Europe**, Green Paper, Brussels, Available online: [http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download/en/entrepreneurship\\_europe.pdf](http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download/en/entrepreneurship_europe.pdf)
55. Global Entrepreneurship Monitor (GEM)(2015),**Egypt**, Available online: <https://www.gemconsortium.org/country-profile/58>.
56. Ismail,Ayman , Tolba Ahmed and Barakat,shima(2016). **Global Entrepreneurship Monitor Egypt National Report 2015/16** ,AUC, Egypt.
57. Lackeus, Martin (2015). **Entrepreneurship in Education – What, Why, When, How**, Entrepreneurship 360 Background Paper, European Commission, Available online : [https://www.oecd.org/cfe/leed/BGP\\_Entrepreneurship-in-Education.pdf](https://www.oecd.org/cfe/leed/BGP_Entrepreneurship-in-Education.pdf)
58. Ministry of Education and Research and European Commission(2006). **Entrepreneurship Education in Europe: Fostering Entrepreneurial Mindsets through Education and Learning**, Final Proceedings, Oslo, 26 - 27 October.
59. Misra, Sasi . and. Kumar, E. Sendil (2000). Resourcefulness: A Proximal Conceptualization of Entrepreneurial Behavior, **the Indian Journal Entrepreneurship**, Sage publication, London, Vol. (9),No.(2).pp.135-154.
60. Morris, Michael H., Kuratko, Donald F.and Cornwall, Jeffrey R (2013).**Entrepreneurship Programs and the Modern University** , Edward Elgar, Northampton, USA.
61. Noruzi , Mohammad, Westover, Jonathan and Rahimi, Gholam. (2010).An Exploration of Social Entrepreneurship in the Entrepreneurship Era, **Asian Social Science**, Vol.(6), No. (6),june, pp,3-10, Available online:<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/6217/4893>
62. Schoof, Ulrich(2006). **Stimulating Youth Entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people**, International Labour Office , Geneva.
- الاقتصادية والقانونية، سوريا، مج(٢٧)، ع(٤)، ص ص ١٣٩-١٦٨.
٤٣. النجار، فايز جمعة والعلي، عبد الستار محمد (٢٠١٠). **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**، ط ٢، عمان، دار الحامد.
٤٤. النجحي، محمد لبيب(١٩٧٤). **الأسس الاجتماعية للتربية**، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
٤٥. وزارة التربية والتعليم الإماراتية، المركز الإعلامي، **التعليم العالي تعلن الابتكار وريادة الأعمال مساقاً إلزامياً في كافة الجامعات في الدولة**، متاح على: <https://www.moe.gov.ae/Ar/MediaCenter/arch-ive/mohesr/news/Pages> (بتاريخ: ٢٠١٧/٥/٢).
٤٦. اليحيى، نادية(٢٠١٦). دور مؤسسات التعليم العالي في التحول إلى مجتمع المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، **المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات**، جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، مج(٥١)، ع(٢)، يونية، ص ص ١١-٦٣.
٤٧. اليماني، عيبر بنت هاشم محسن(٢٠١٦). دور الإدارة المدرسية في تعليم العمال لطلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
48. Adegbite, O. (2001). Business incubators and small enterprise development: the Nigerian experience. **Small Business Economics**, Vol.(17), No.(3),pp157-166.
49. Berger, Brigitte (1991). **The Culture of Entrepreneurship**, San Francisco.ICS Press.
50. Boyles, Trish (2012). 21st century Knowledge, Skills, and Abilities and Entrepreneurial Competencies: a Model for Undergraduate Entrepreneurship Education, **Journal of Entrepreneurship Education**, Dream Catchers, Vol(15),pp 41-55.
51. Chang, Jane and Rieple, Alison (2013). Assessing students' entrepreneurial skills development in live projects, **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol. (20). No.(1),pp.225-241, Available online :

## ملحق (١)



جامعة المنصورة  
كلية التربية  
قسم أصول التربية

استبانة بهدف التعرف على

واقع ثقافة قيادة الأعمال التعليمية ومعوقات ومقترحات نشرها

لدى طلاب قطاع كليات التربية

مقدمة لطلاب الفرقة الرابعة بكليات (التربية – التربية الرياضية - التربية النوعية)

بجامعة المنصورة

تحية طيبة وبعد...

تهدف الاستبانة الحالية الى التعرف على واقع توافر ثقافة قيادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة (التربية – التربية النوعية- التربية الرياضية) ومعوقات ومقترحات نشرها.

برجاء التكرم بالاجابة عن العبارات الواردة بالاستبانة بعد قراءتها بدقة على النحو الآتى:

١- وضع علامة (√) في الخانة التي تعبر عن رأيك أمام كل عبارة .

٢- عدم ترك عبارات بدون توضيح رأيك فيها.

علما بأن الغرض الأساسي لهذه الاستبانة هو البحث العلمي فقط، وستحظى الاستجابات بالسرية التامة.

### البيانات الأولية للطلاب:

- |  |  |   |
|--|--|---|
| الكلية: <input type="checkbox"/> التربية                   | <input type="checkbox"/> التربية النوعية | <input type="checkbox"/> التربية الرياضية |
| النوع: <input type="checkbox"/> ذكر                        | <input type="checkbox"/> أنثى            |   |
| طبيعة التخصص: <input type="checkbox"/> علمي                | <input type="checkbox"/> أدبي            |   |
| المشاركة في الأنشطة الطلابية: <input type="checkbox"/> نعم | <input type="checkbox"/> لا              |   |

## المحور الأول: واقع ثقافة ريادة الأعمال التعليمية

م	العبارة	درجة التوافر		
		كبيرة	متوسطة	صغيرة
<b>أولاً: المعلومات والمعارف الريادية</b>				
تتوافر لديك معلومات ومعارف حول:				
١	مجالات ريادة الأعمال وما يتناسب منها مع مجال التعليم.			
٢	أسس اختيار المشروع الريادي الناجح.			
٣	المتطلبات اللازمة لإنشاء المشروع الريادي.			
٤	أسس إدارة المشروع الريادي وأساليبه.			
٥	كيفية تسويق المنتجات والخدمات في المشروعات الريادية.			
٦	أساليب دراسة احتياجات السوق وتحديدها.			
٧	مصادر تمويل مشروعات ريادة الأعمال في مصر.			
٨	السمات والمهارات المطلوبة لريادة الأعمال.			
٩	مقومات نجاح مشروعات ريادة الأعمال.			
١٠	المخاطر التي قد تواجه مشروعات ريادة الأعمال.			
١١	سبل الوقاية من المخاطر التي قد تواجه المشروعات الريادية.			
١٢	المؤسسات والجهات الداعمة للمشروعات الريادية في المجتمع المحيط.			
١٣	نماذج ناجحة في مجال ريادة الأعمال وعوامل نجاحها.			
١٤	المبادرات الحكومية والمجتمعية في دعم رواد الأعمال.			
١٥	أخرى تذكر من فضلك.....			
<b>ثانياً: المهارات والسمات الريادية</b>				
تتوافر لديك المهارات والسمات الآتية:				
١	تقبل الأفكار وأساليب العمل غير التقليدية.			
٢	تكرار المحاولة والإصرار على إنجاز المهام.			
٣	المبادرة في طرح الأفكار غير التقليدية لحل المشكلات.			
٥	القدرة على الإنجاز وتحقيق الأهداف.			
٦	الاقتناع بالقرارات الشخصية وما يترتب عليها من نتائج.			
٧	الاعتقاد بأن الثروة من أهم متطلبات العصر الذي نعيش فيه.			
٨	الاستعداد لتكوين الثروة للحصول على التقدير المجتمعي.			
٩	بذل الجهد من أجل تحقيق حلم معين أو حل مشكلة صعبة.			
١٠	إعطاء الأولوية لإنجاز المهام المطلوبة دون تأجيل أو تأخير.			
١١	التخطيط الجيد لاقتناص الفرص وتحقيق الإنجازات.			
١٢	القدرة على توجيه الذات والتحكم في مجريات الأمور.			
١٣	الاعتقاد بأن الجد والاجتهاد هو الطريق الوحيد لتحقيق الأهداف.			
١٢	الاعتماد على النفس في تلبية الاحتياجات وإنجاز المهام.			
١٣	تحمل المخاطر والصعاب في سبيل تحقيق الطموح والآمال.			
١٤	التنبؤ بالصعوبات والمخاطر المحتملة عند إنشاء المشروع الريادي.			
١٥	أخرى تذكر من فضلك.....			
<b>ثالثاً: الأفكار والاتجاهات الريادية</b>				
تعتقد أن ريادة الأعمال:				
١	مجال يساعد الشباب على تحقيق ذاتهم مادياً ومهنياً.			
٢	وسيلة فعالة لخلق فرصة العمل المناسبة وليس انتظارها.			
٣	تلقى إقبالاً بين خريجي كليات التربية.			

٤	أكثر حرية ومرونة من العمل الوظيفي الروتيني.
٥	تسهم بشكل كبير في خفض معدلات البطالة.
٦	قد تكون بديلاً لممارسة الدروس الخصوصية لمن لم ينل فرصة تعيين وظيفي.
٧	تدر دخلًا إضافيًا للمعلم يرفع من مستواه المعيشي.
٨	تدعم بشكل مباشر التنمية الاقتصادية للدولة.
٩	يمكنها أن توفر مشروعات لتلبية احتياجات تعليمية وتدريبية في المجتمع.
١٠	مجال يجذب الشباب ويشبع طموحهم ويستثمر طاقاتهم.
١١	وسيلة مقبولة اجتماعيًا للحصول على الرزق.
١٢	تسهم في الحد من بعض المشكلات المجتمعية كالعنف وتعاطي المخدرات وغيرها.
١٣	أخرى تذكر من فضلك.....

### المحور الثاني : معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كليات التربية

م	العبرة	درجة الموافقة		
		كبيرة	متوسطة	صغيرة
١	ضعف ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المصري.			
٢	غياب الدعم الحكومي والمجتمعي لرواد الأعمال.			
٣	ضعف دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال.			
٤	ضعف دور الكلية في نشر ثقافة ريادة الأعمال.			
٥	سيادة الاعتقاد بأنه لا توجد مشروعات ريادية في مجال التعليم.			
٦	التمسك بثقافة العمل الوظيفي والخوف من العمل الحر.			
٧	الخبرات السلبية عن ريادة الأعمال ومخاطرها.			
٨	الاعتقاد بأن مجال العمل الوحيد لخريجي كليات التربية هو التعليم بالمدارس.			
٩	ضعف دور الأنشطة الطلابية في تنمية السمات والمهارات الريادية.			
١٠	طبيعة الدراسة بالكلية تحول دون تنمية السمات والمهارات الريادية.			
١١	شعور الطلاب بالإحباط وفقدان الأمل نتيجة نقص فرص العمل في المدارس.			
١٢	ضعف قناعة الطلاب بدورهم في التنمية الاقتصادية وزيادة الإنتاج.			
١٣	اتجاه الطلاب نحو فرص الكسب المادي السهل والسريع.			
١٤	توجه الطلاب بعد تخرجهم نحو الدروس الخصوصية للحصول على الرزق.			
١٥	انتشار ثقافة الهجرة أو العمل خارج الدولة للحصول على الرزق.			
١٦	الثقافة الأسرية في الخوف على الأبناء من مخاطر التجربة والفشل.			
١٧	أخرى تذكر من فضلك.....			

### المحور الثالث: ما مقترحاتكم لنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كليات التربية؟

.....  
 .....  
 .....

ملحق (٢)



احصائية أعداد الطلاب للعام الجامعي ٢٠١٧ - ٢٠١٨

كلية التربية الرياضية  
شئون الطلاب

نظام ابن الهيثم لإدارة شئون الطلاب بتاريخ ٢٠١٨/٤/١٧ م

م	شعبة	رابعة			اجمالي الفيد			الاجمالي العام
		م	ب	خ	م	ب	خ	
١	بنين				١١٠٤	٢٦٤	٥٦	١٤٢٤
٢	بنين - التدريب الرياضي	١٠٠	٧	٩	٢٥٦	١٢	٢٦	٢٩٤
٣	بنين - تدريس التربية الرياضية	١٦٩	٣	١٤	٤١٧	١٦	٢٣	٤٥٦
٤	بنين - الإدارة الرياضية و الترويج الرياضي	١٠٠	٩	٩	٢٢٨	٢٣	٢١	٢٧٢
٥	بنات				٧٣٢	٣٨	٤	٧٧٥
٦	بنات - الإدارة الرياضية و الترويج الرياضي	٤٣	١		١٣٦	١		١٣٧
٧	بنات - التدريب الرياضي	٧٠	٢	٣	١٦٧	٤	٤	١٧٥
٨	بنات - تدريس التربية الرياضية	١٤٤	٢	١	٣١٢	٣	٢	٣١٧
	اجمالي الفيد	٦٢٦	٢٤	٣٦	٣٣٥٣	٣٦١	١٣٦	٣٨٥٠
	الاجمالي العام	٦٨٦			٣٨٥٠			٣٨٥٠



رئيس قسم ش.ط

*(Signature)*

المختص  
ر.ب



## احصائية أعداد الطلاب للعام الجامعي ٢٠١٧ - ٢٠١٨



كلية التربية النوعية بالمنصورة  
شئون الطلاب

نظام ابن الهيثم لإدارة شؤون الطلاب بتاريخ ١٨-٢٠٢٠/٠٤/٢٠١٠ ص ٤٣

م	شعبة	رابعة
١	الاقتصاد المنزلي	١٢٥
٢	الاعلام التربوي	١٧١
٣	تربية موسيقية	٢١
٤	التربية الفنية	١٢٢
٥	الحاسب الآلي	٧٨
	الاجمالي العام	٥٢٨

أمين الكلية

محمد السيد النشار



رئيس شؤون الطلاب

محمد السيد ابوالمجد

٢٥٧٧٢

جامعة المنصورة  
كلية التربية  
إدارة الدراسة والامتحانات

بيان بأعداد الفرقة الرابعة جميع الشعب فى العام الجامعى ٢٠١٧/٢٠١٨

الفرقة الرابعة	القسم
١٢٦٩	أدبي عام
٦٤٠	علمي عام
١٩	تعليم صناعي
٤٤٢	أساسي أدبي
١٢٨	تربية خاصة
٣١٩	أساسي علمي
١٣	رياض أطفال
١٦١	برامج إعداد معلم العلوم والرياضيات باللغة الانجليزية للتعليم الاساسي ( الحلقة الأولى ) والتعليم العام

مدير عام الكلية  
( أ / مجدي محمد علي السيد )

٢٩٩٤٣

معلم

د. المياغور  
٢٠١٧/٤/١٨