

المبحث الأول

مقدمة:

تهتم الدول المعاصرة بتطوير اقتصادها ومحاولة استحداث آفاق جديدة للتنمية تعمل من خلالها على مواجهة المشكلات المتراكمة في المجتمع كضعف قدرة الدولة على توظيف الخريجين مما يزيد من مشكلة البطالة وبالتالي تفاقم المشكلات المجتمعية الأخرى نتيجة لها.

ولقد أثرت التغيرات العميقة والمتسارعة في مجالات المعرفة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتشغيل بشكل عميق في أدوار ووظائف منظومة التربية؛ حيث يؤكد خبراء المستقبلات باعتبارها من الميكانيزمات الضرورية لاستباق واستشراف المستقبل والعمل على مواكبة الحركة المعرفية والمهنية والتكنولوجية، ومحاولة إيجاد إنسان مبدع قادراً على المشاركة الفاعلة في التنمية والاستفادة من عوائدها ونتائجها (سنهجي، ٢٠١٢، ٥٣٨ - ٥٣٩).

لذلك شهد الاهتمام بالتربية الريادية نمواً واضحاً في معظم أنحاء العالم حيث تم إدراج التعليم الريادي في المناهج الوطنية للتعليم الثانوي العام، وفي آخر مسح استهدف (٣١) من الدول الأوروبية وجد أن الغالبية العظمى من البلدان الأوروبية قد تناولت التعليم الريادي في إستراتيجيتها أو مبادراتها الوطنية، وأن نصف هذه البلدان قد أدرجت في إستراتيجيتها الشاملة أهدافاً مرتبطة بتعزيز التعليم الريادي (الحشوة، ٢٠١٢، ١٦).

كما لاقى التعليم الريادي اهتماماً متزايداً من قبل المربين والباحثين في الجامعات الحكومية والخاصة بهدف اكتشاف الجوانب الريادية للطلاب وقدرتهم على تنظيم المشروعات والعمل على إكسابهم المعارف والمهارات اللازمة لذلك وتطوير قدراتهم على تعلم المعارف والمهارات ليصبحوا رجال أعمال ناجحين في

المستقبل. (Zaidatol, etal, 2013, 174) حيث تبنت الكثير من الجامعات اتجاهات فكرية الحديثة في التعليم الجامعي مثل دمج اقتصاد المعرفة في المقررات الدراسية لتنمية الجوانب الفكرية والمعرفية بهدف الاستفادة بصورة مثلى من قدرات الطلاب وتجاوز الفكر التقليدي الذي يهتم بالجوانب المادية للطلاب فحسب دون التركيز على الجانب الفكري الذي يُعد الركيزة الأساسية في عالم الاقتصاد المعاصر والذي يشهد تنامياً ملحوظاً في ظل التغيرات الدولية المتسارعة واشتداد المنافسة بين الدول في مختلف المجالات.

واهتم الكثير من الدول بتقييم احتياجات التعليم الريادي وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب وتفعيل الدورات التدريبية الصيفية لطلاب الكليات بل والاهتمام بتنفيذ برامج ريادية لمراحل الدراسات العليا كما في رومانيا. (Daniela, 2015, 168)

كما ركز كثير من قادة الدول المتقدمة على تنمية ثقافة ريادة الأعمال والذي يمكن تحقيقه عن طريق توفير البيئة المواتية من خلال دمج ريادة الأعمال في النظام التعليمي وعملية التعلم، وتقديم المساعدة الفنية، وإصدار التشريعات اللازمة والتكامل بين جميع الجهات المعنية لتنمية الريادة (سليمان، ٢٠١٦، ٢). وتبني فكرة التعليم الريادي ضمن المناهج الوطنية في بعض الدول لكونها تؤدي دوراً رئيساً في عمليات الاعتماد، كما يرجع هذا التطور من منظور السياسات حيث أثبتت المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم قدرتها على إيجاد فرص عمل في الاقتصاد (Kautonen, etal, 2010, 189).

ولذلك تحرص غالبية الدول المتقدمة على دمج ريادة الأعمال في الاستراتيجيات والمبادرات التعليمية الوطنية كما في الدول الأوروبية والعالمية، وأكدت اليونسكو في بيان المؤتمر العالمي لعام (٢٠٠٩م) حول التعليم العالي أن: التدريب الذي تقدمه مؤسسات التعليم العالي يجب أن يكون استجابة لتوقعات

احتياجات المجتمع، وهذا يشمل تشجيع بحوث تطوير التكنولوجيا الجديدة واستخدامها وضمان توفير التدريب التقني والمهني والتعليم الريادي وبرامج التعلم مدى الحياة (UNESCO, 2009, 12)

وظهر اهتمام الجامعات المصرية جامعة سوهاج بعقد العديد من المشروعات التي تقدمها لطلابها بالتعاون مع منظمة العمل الدولية مشروع الطرق المؤدية للتعليم العالي (Path ways) ومشروعات تأهيل الخريجين لسوق العمل التي تتبناها الجامعة والممولة من الصندوق الاجتماعي للتربية.

حيث أصبحت أعداد كبيرة من الطلاب اليوم تسعى إلى التأهيل للعمل الحر وإقامة المشروعات (Kuratko, 2005, 578) وأصبحت ترى في التعليم الريادي مادة جذابة جداً لكونها تتمركز حول فكرة العمل المستقل بعيداً عن الأعمال التقليدية في المؤسسات الكبيرة وما يرتبط بها من تسلط الرؤساء فهي وتنمي لديهم الاستقلال بعملهم المستقل (Kautonen, etal, 2010, 192)

وتماشياً مع ما تسعى إليه الكثير من الدول في الوقت الحالي من الاعتماد على نظم تعليم حديثة في تحقيق التنمية من خلال تكوين مواطن صالح يتمتع بقدرات إبداعية خلاقة تمكنه من الاعتماد على نفسه في توفير فرصة عمل له والمساهمة في تحقيق التنمية المجتمعية. لذلك اتجهت الكثير من الدول إلى الاهتمام بالتعليم الريادي والبحث عن نظم تعليمية جديدة تفيد في علاج مشكلة البطالة في المجتمعات بعيداً على إلقاء المسؤولية كاملة على عاتق الدولة واستغلال قدرات الخريجين في تحقيق النهضة المجتمعية، وتقديم ما يمكنهم من الاعتماد على أنفسهم مستقبلاً في خوض غمار العمل الحر، وذلك من خلال الاهتمام بالتنمية الريادية بهدف رفع الكفاءة في استخدام الموارد وتحويل الموارد من مستوى متدني الإنتاجية إلى مستوى عال (Hisrich & Peters, 2002, 17) وفي ظل هذا الاهتمام بالتربية الريادية أصبحت المجتمعات العربية اليوم

مطالبة بنشر ثقافة العمل الريادي في المنظومة التعليمية لاسيما في التعليم الجامعي لما له من نتائج وآثار قوية على التنمية المستدامة بهدف إيجاد جيل من الرياديين والمبدعين في جميع المجالات يمكنهم إيجاد الحلول غير التقليدية للمشكلات التي تقف في وجه التنمية الشاملة المستدامة.

وهذا لا يتأتى إلا من خلال مواكبة هذه التغيرات ومتطلباتها التي يجب على النظم التعليمية أن تلبّيها وتقي بها، وذلك بما تفرضه من بناء جديد للمعرفة، وظهور فروع علمية حديثة، وسرعة تداول المعلومات عبر وسائل الاتصال المتقدمة، فهذه التغيرات تحتاج إلى عقلية متطورة ومرنة تستطيع التعامل معها، وتحتاج لتربية جديدة بفكر جديد، وإلى تعليم لعصر المعلومات بدلاً من تعليم عصر الصناعة (حسن، ٢٠١١، ٢).

وفي ظل ارتباط التعليم باقتصاديات المعرفة واتخاذ المعلومات وسيلة لتحقيق اقتصاد متطور وقوي يتميز بالقدرة على المنافسة العالمية ومجارات التغيرات السريعة في مجال التكنولوجيا والاهتمام بتوفير كل ما يحتاج إليه الخريجين في مجال العمل الريادي (عبيد، ٢٠١٦، ٥١).

وأصبحت الجامعات المصرية اليوم مطالبة بالتركيز على البعد الريادي وتنمية القيم الريادية من خلال ما توفره لهؤلاء الشباب من ثقافة واعية وصحيحة حول الريادية ومكوناتها وقيمها وأبعادها في ضوء اقتصاد المعرفة من خلال الاهتمام بالتربية الريادية في الوقت الحاضر وجعلها من الأهمية بمكان في مؤسسات التعليم العربية لاسيما التعليم الجامعي، فالمدقق لأنظمة التعليم العربية يلاحظ قلة الاهتمام بالتعليم الريادي على الرغم من دوره في تحقيق التنمية في المجتمعات، ولهذا تسعى الدراسة الحالية إلى الوقوف على التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج.

مشكلة الدراسة

يُعد الاهتمام بالشباب وإعداده للمستقبل قضية وطنية ينبغي الاهتمام بها من أجل توجيههم نحو تحقيق التقدم والنهضة للمجتمع واستغلال طاقاتهم وتوجيهها التوجيه السليم في ذلك بدلاً من جعلهم فريسة لمن يستغلهم فيما يضر بمصالح المجتمع وأمنه واستقراره. فمعظم المشكلات المعاصرة مثل: التطرف والعنف والاتكالية والانهازمية وغيرها إنما تحدث في مرحلة الشباب ومن ثم كان التحدي الأكبر الذي يواجه المجتمعات اليوم هو كيفية توجيه الطاقات إلى الاتجاه الإيجابي للمشاركة في عملية التنمية (عبدالرحمن وصالح، ٢٠١٣، ١٣٨).

ولقد زاد الاهتمام بمفهوم الريادة في الوقت الحاضر حيث استحوذت على كتابات العديد من المفكرين والباحثين في الميادين الإدارية والاقتصادية، ولقد زاد الاهتمام بمفهوم الريادة الشخصية في الوقت الحالي كونه يُعد أحد أهم أسباب النمو في المجتمعات من وجهة نظر الكتاب والباحثين (زكر، ٢٠١٢، ٩١). لاسيما في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة والذي جعل من الضروري للشركات والمشروعات أن يكون لديها القدرة على تحقيق التنافس المحلي والعالمي الذي يمكنها من البقاء والاستمرار في ظل متغيرات العصر والظروف الاقتصادية المتغيرة. حيث تتسم الأسواق في الوقت الحاضر بدرجة عالية من الديناميكية والتغير وأصبحت تتأثر بشكل كبير بالمتغيرات سواء أكانت متغيرات اقتصادية أو اجتماعية أو ديموغرافية أو سياسية أو تكنولوجية، ولذا يجب على المنظمات باختلاف أشكالها وأنواعها أن تستجيب لهذه المتغيرات (الخطيب، ٢٠١٢، ٢).

وأصبحت البيئة العالمية للأعمال أكثر تنافسية خاصة في ظل التقدم التكنولوجي المستمر والريادة وسرعة الاتصال، وأبرزت هذه الظاهرة العديد من التحديات التي تتطلب وعياً ومنهجاً منظماً من طرف الإدارات والمؤسسات، وتعتبر الريادة موضوعاً مهماً يحتاج إلى الكثير من البحث والدراسة خاصة في ظل

التطورات الاقتصادية الهائلة التي يشهدها العالم. (عبيد، ٢٠١٦، ٥٢). كما أصبحت منظومة التربية متمثلة في الجامعات والمعاهد مطالبة بالإعداد لسوق العمل من خلال إعادة تأهيل الخريجين عبر دورات تكوينية لتسهيل ولوجهم لسوق العمل وتشجيع الطلاب على العمل الحر من خلال التربية الريادية لهم.

وهذا كله يؤكد الاهتمام بالتربية والتعليم الريادي في مختلف دول العالم لما يعود به على المجتمع من تنمية في مختلف المجالات لاسيما في الجانب الاقتصادي وتحقيق النهضة المتكاملة في جميع المجالات حيث أصبحت ريادة الأعمال من محددات النمو الاقتصادي في مختلف دول العالم وتشجيع هذا النوع من التعليم هو أحد استراتيجيات التنمية في الدول النامية.

ورغم كون التعليم يُعد محورا أساسياً في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات المرتبطة بها والسمات العامة لها، فإنه من الجدير بالذكر، أنه يمكن استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة قد تصل إلى رياض الأطفال، ويمتد هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي (الشميمري والمبيريك، ٢٠١١، ٣١).

ورغم كل الاهتمام من قبل الكثير من الدول في الوقت الحاضر بالتعليم الريادي لا زالت الثقافة الريادية لم تتل حظها من الاهتمام الكافي في الجامعات العربية والمصرية فقد أكدت دراسة سنهجي (٢٠١٢) أن الثقافة الريادية في المناهج ما زالت تقدم بشكل خافت ومتفاوت بين مختلف المواد الدراسية ومختلف المراحل التعليمية وبداخل مختلف مؤسسات التربية والتعليم والتأهيل الجامعية والمهنية، مما يحول دون إرساء ثقافة ريادية صريحة موجهة لمختلف الأنشطة البيداغوجية وممتدة في الأنشطة الصفية واللاصفية، كما أكدت دراسة العتيبي وعلي (٢٠١٥) أن تعليم الريادة لم ينل حتى اليوم الأهمية التي يستحقها على مستوى التعليم العالي والجامعي في الوطن العربي حيث أظهرت العديد من

الدراسات قلة اهتمام الجامعات العربية بتوعية الشباب بثقافة ريادة الأعمال. كما أكدت دراسة غزالي (٢٠١٢) أن الإدارة العربية ما زال بعضها حتى اليوم لا يؤمن بأهمية التربية الريادية بالرغم من التطور الذي مس الممارسات والعمليات الإدارية، وهو الأمر الذي يحول بينها وبين تحقيق الريادة والتقدم بما يتيح تطبيق إدارة المعرفة والاستفادة من الميزات التي بإمكانها تحقيق التنمية المنشودة في البلاد العربية.

وفي ضوء ما سبق يتضح غياب الاهتمام بالتربية الريادية في التعليم الجامعي في الكثير من المجتمعات العربية مما يفرض على النظم التعليمية إعادة النظر في المناهج التعليمية في الوقت الحاضر وتفعيل دور الجامعات للمشاركة في تحقيق التنمية للمجتمع من خلال المشاريع الريادية وخلق بيئة مواتية والعمل على التحول نحو كونها جامعات ريادية فاعلة في المجتمع في ضوء متغيرات العصر واقتصاد المعرفة. ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج؟ ويتفرع من السؤال الرئيس ما يلي:

- ما الأساس النظري والفكري للتربية الريادية في ضوء اقتصاد المعرفة في الأدبيات التربوية المعاصرة؟
- ما درجة توافر التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج؟
- ما درجة الاختلاف بين متوسط استجابات أفراد العينة حول متطلبات التربية الريادية في ضوء اقتصاد المعرفة وفقاً لمتغيرات الدراسة؟

- ما معوقات تحقيق التربية الريادية في جامعة سوهاج في ضوء اقتصاد المعرفة؟
- ما التوصيات والمقترحات الإجرائية اللازمة لدعم تحقيق التربية الريادية لدى طلاب بالجامعة في ضوء اقتصاد المعرفة؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف الأساس النظري والفكري للتربية الريادية في ضوء اقتصاد المعرفة في الأدبيات التربوية المعاصرة.
- الكشف درجة توافر التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج.
- الكشف عن درجة الاختلاف بين متوسط استجابات أفراد العينة حول متطلبات التربية الريادية في ضوء اقتصاد المعرفة وفقاً لمتغيرات الدراسة.
- الكشف عن معوقات التربية الريادية في ضوء اقتصاد المعرفة.
- تقديم التوصيات والمقترحات الإجرائية لتطوير دور الجامعة في تنمية ريادة الأعمال لطلاب جامعة سوهاج في ضوء اقتصاد المعرفة.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في:

- حيوية وحداثة الموضوع حيث يتناول موضوعاً جديداً ينصب على التربية الريادية ومتطلباتها في ضوء اقتصاد المعرفة والتي توليها الأدبيات التربوية أهمية بالغة في الأعمال الحديثة بفلسفته ونظمه ومفاهيمه ونماذجه وقواعده بهدف تمكين الطلاب بالمهارات الريادية التي تؤهلهم للمساهمة في بناء الاقتصاد الوطني من خلال إعداد جيل من الرياديين.

- الأهمية المتزايدة التي صارت تحظى بها التربية الريادية في الوقت الحاضر والتي تشهد انتشاراً واسعاً ومنتامياً على المستوى المحلي والعالمي.
- أهمية مرحلة الشباب في تحقيق تقدم مصر وتطورها من خلال إعدادهم للمساهمة الفعلية والتعرف على ملامح التربية الريادية في ضوء اقتصاد المعرفة.
- تنفيذ الدراسة صانعي السياسات الجامعية المتعلقة بتطوير وتحفيز الحس الريادي لدى طلاب الجامعة في ضوء اقتصاد المعرفة.
- تساعد القيادات الجامعية وصانعي السياسات على فهم الممارسات والمبادرات الفعالة في تعزيز ونشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة.
- تساعد الجامعة على تفعيل مراكز ريادة الأعمال وحاضنات الأعمال بالجامعة وتفعيل دورها مع الطلاب بهدف رفع كفاءتهم في إعداد المشروعات الريادية.
- تدعم الدراسة ثقافة ريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتمكينهم منها حتى يمكنهم التعامل مع الطلاب وصقلهم بالمهارات الريادية اللازمة في ضوء اقتصاد المعرفة.

منهج الدراسة :

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي والذي يساعد في التعرف على التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج حيث تشمل الدراسة على جانب نظري متكامل لفهم ريادة الأعمال، كما تحوى جانباً تطبيقياً (ميدانياً) للوقوف على درجة توافر تلك المتطلبات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك بتصميم استبانة للوقوف على التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

- الحدود الموضوعية: اقتصر على دراسة درجة توافر التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج وتضمنت المتطلبات: التشريعية والإدارية- البشرية - المادية - الفنية والتجهيزية إلى جانب محور خاص بالمعوقات.
- الحدود بشرية: تم التطبيق على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة بجامعة سوهاج النظرية والعملية شملت كليات التربية والعلوم والزراعة.
- الحدود المكانية: تم التطبيق على جامعة سوهاج.
- الحدود الزمني: تم التطبيق في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠١٦-٢٠١٧م.

مصطلحات الدراسة:

تشمل الدراسة المصطلحات التالية:

أ- مفهوم الريادة:

تتعدد مفاهيم الريادة ومن بينها:

- في اللغة:
- الريادة في اللغة العربية تعني الريادة والقيادة والرئاسة وهي مشتقة من الفعل (راد)، وراد الكلأ ويروده روداً ورياداً، وارتاده ارتياداً، أي بحث عنه وطلبه، و(رائد) وهو من كان يرسله قومه لاستكشاف أماكن جديدة للكلأ ومساقط الأمطار، أو قاد القوم وتقدمهم، والرائد اسم فاعل من راد: وهو من يسبق غيره ويمهد السبل المستقبلية (ابن منظور، د.ت، ١٨٧).

في الاصطلاح:

• تعني القدرة على خلق وبناء الأشياء أي المبادرة والبناء والعمل لإنجاز بناء المشروع والقدرة والبناء والتحليل وموهبة الإحساس بالفرصة التي لا يراها الآخرون (الأغا، وقيق حلمي، ٢٠٠٩: ٤).

• الريادة عملية تقوم على المبادرة لبدء مشروع جديد يركز على مفهوم الإبداع والابتكار عن طريق تحديد الفرص المتاحة في الأسواق، واستخدام الموارد المتاحة التي يمكن استغلالها بهدف عمل جديد، كما تعتبر أداة للمواجهة مع تنافسية جديدة على الساحة وبسرعة فائقة للتغيرات وتعتبر من أهم القوى المحركة للاقتصاد (Kraus & Kauranen, 2009)

• صفة تطلق على الشباب الجامعي الذين يأخذون زمام المبادرة ويقومون باقتناص الفرص بغض النظر عن المصادر المتاحة أو نقص هذه المصادر وذلك لتقديم أفكار مبتكرة وأعمال إبداعية ومنتجات وخدمات جديدة (عبدالرحمن، ٢٠١٤، ٢٣٩)

وتعرف الدراسة الحالية ريادة الأعمال بأنها:

قيام الشباب الجامعي بتبني أفكار إبداعية جديدة تصلح لمشاريع يمكن من خلالها استغلال الموارد المتاحة في تقديم منتج جديد يخدم السوق المحلي ويمكنه المنافسة والاستمرار لفترات طويلة مع الحرص على البحث عن كل ما هو جديد.

ب- لاقتصاد المعرفي:

يعرف الاقتصاد المعرفي بأنه:

• اقتصاد قائم على الوصول إلى المعرفة، واستخدامها وابتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة من خلال الإفادة من خدمة معلوماتية ثرية وتطبيقات تقنية متطورة واستخدام العقل البشري وتوظيف البحث العلمي لإحداث التغييرات الاستراتيجية في طبيعة الاقتصاد وتنظيمه ليصبح أكثر انسجاماً مع تحديات

العولمة وعالمية المعرفة والتنمية المستدامة بمفهومها الشمولي (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٣).

• هو الاقتصاد الذي يحقق استخداماً فعالاً من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويحقق المنفعة في توظيف المعرفة واستغلال معطياتها في تقديم منتجات أو خدمات متميزة جديدة أو متجددة يمكن تسويقها وتحقيق الأرباح منها وتوليد الثروة (سعيد، ٢٠٠٩، ٦٤٤).

وتعرف الدراسة الحالية اقتصاد المعرفة في مجال التعليم الجامعي بأنه:
إنتاج وإدارة المعرفة وتوظيفها في تحسين نوعية العملية التعليمية وتحقيق الارتقاء بالنظام التربوي ومخرجاته بهدف تمكين الطلاب من الاستخدام الأمثل للعقل البشري بكفاءة وتوظيف طرق البحث العلمي وأنماط التفكير المختلفة وتكنولوجيا المعلومات لإحداث التغيرات الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق النهضة المنشودة في المجتمع.

ج- تعريف التربية الريادية:

تُعرف التربية الريادية بأنها:

• غرس مجموعة من المهارات والصفات كالقدرة على التفكير بشكل خلاق، والعمل في فرق، وإدارة المخاطر والتعامل مع المجهول. (OECD, 2010)
• تزويد الأفراد بالمهارات العقلية والتنظيمية اللازمة لتمكينهم من إقامة المشاريع الخاصة بهم في المستقبل. (Alexandria, etal, 2014, 21)

وتعرف الدراسة الحالية التربية الريادية تعريفاً إجرائياً بأنها:

إعداد الطلاب وإكسابهم اتجاهات ومهارات العمل الريادي المنظم القائم على العلم والمعرفة باقتصاد الدولة والدول الأخرى بهدف خلق فرص عمل جديدة تطلبها الأسواق المحلية والعالمية وتضيف فكراً جديداً واختراعات مبتكرة تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة والتي تناولت بعض الجوانب المرتبطة بالتربية الريادية مثل التوجه الريادي- الأنماط الريادية- ريادة الأعمال وتم تناولها فيما يلي:

أولاً: الدراسات العربية:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت الريادة منها:

١- دراسة سلمان (٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى بيان أثر التوجه الريادي والمرونة الاستراتيجية على الإبداع التكنولوجي التدريجي في شركات الطيران، واستخدمت المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود دلالة إحصائية للعلاقة بين التوجه الريادي والمرونة الاستراتيجية (مرونة الموارد) على الإبداع التكنولوجي التدريجي في شركات الطيران الكويتية عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

٢- دراسة البنوان (٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط الريادية على أداء المشاريع الصغيرة في دولة الكويت، وتوصلت إلى عدد من النتائج أبرزها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للنمط الريادي المثالي على أداء المشاريع الصغيرة من حيث الربحية ونمو عدد العاملين ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للنمط الريادي المثالي على أداء المشاريع الصغيرة في دولة الكويت.

٣- دراسة محمد وعبد الكريم (٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الفلسطيني من خلال تشخيص أبرز المعوقات الماثلة أمامها، باعتبارها نواة العمل الريادي في الاقتصاد الفلسطيني، ووضع المقترحات الممكنة والهادفة

إلى تذليل هذه المعوقات وبالتالي نموها وتطورها في ضوء التجارب العالمية والإقليمية في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتشجيعها، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى وجود كثير من المعوقات التي تعترض ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وقدمت عدداً من التوصيات التي يمكن أن تُحدث نقلة نوعية في العمل الريادي في فلسطين.

٤- دراسة جودت والعامري (٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان العربية ودمشق وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها وجود علاقة موجبة بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا وبين الأعمال الريادية ولقد أوصت الدراسة بضرورة التركيز على المواد التدريسية المتعلقة بالريادية.

٥- دراسة الحشوة (٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور النظام التربوي الحالي في تبني الطلبة لقيم الريادة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت إلى قائمة بالمخرجات المستهدفة من التربية الريادية ومنها الدافعية والمثابرة والاستقلالية والإبداع والابتكار والعمل بروح الفريق والمعرفة بالريادة كخيار واقتناص الفرص وغيرها.

٦- دراسة الخطيب (٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى بيان أثر الريادة الاستراتيجية في تحديد التوجهات المستقبلية لجامعة الشرق الأوسط، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للإبداع في تحديد التوجهات المستقبلية لجامعة الشرق الأوسط عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمرونة في تحديد التوجهات المستقبلية لجامعة الشرق الأوسط عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وجود أثر ذي دلالة إحصائية للرؤية في تحديد التوجهات المستقبلية لجامعة الشرق الأوسط عند مستوى

دلالة (٠.٠٥)، وجود أثر ذي دلالة إحصائية للنمو في تحديد التوجهات المستقبلية لجامعة الشرق الأوسط عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

٧- دراسة نصر الله (٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم الريادة وخصائص العمل الريادي والمهارات الريادية المختلفة واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى ضرورة أن يركز التعليم الريادي على تطوير السياسات والمناهج وتدريب المعلمين والتجهيزات والمختبرات والبنى التحتية والاتصال.

٨- دراسة موسى (٢٠١٣)

هدفت إلى الوقوف على أثر الخصائص الريادية في تبني التوجهات الاستراتيجية للمديرين في المدارس الخاصة في عمان، واستخدمت المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين تبني المديرين للتوجهات الاستراتيجية وبين أبعاد الريادة المختلفة ومنها: الثقة بالنفس، المبادرة، حب الإنجاز، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الإبداع، المخاطرة.

٩- مهناوي (٢٠١٤)

هدفت الدراسة إلى التعرف على فلسفة ومقومات التعليم للريادة بوصفه يمثل اتجاهاً عالمياً للقضاء على بطالة الشباب والوقوف على التحديات التي تقف حجر عثرة في طريق التعليم الفني بصيغته التقليدية مما أفقده الدور المنوط به تحقيقه ومن ثم الوصول إلى رؤية جديدة عن فلسفة وأهداف التعليم الفني المزدوج ودوره في إكساب الشباب الخصائص الريادية اللازمة لسوق العمل والقضاء على البطالة وذلك لما يتمتع به هذا التعليم المزدوج من مميزات تجعله قادراً على تخريج جيل من الشباب يتمثل ثقافة الريادة قولاً وفعلاً، وقد توصلت إلى نجاح التعليم المزدوج (مبارك كول سابقاً) في إكساب الشباب مقومات ثقافة الريادة مما انعكس عليهم ايجابياً في فرص التوظيف ومستوى الدخل والمعيشة الأمر الذي يؤكد ضرورة

الاهتمام بهذا النوع من التعليم وهذا ما تسعى إليه وزارة التعليم الفني الآن.

١٠- دراسة أحمد وإبراهيم (٢٠١٤)

هدفت الدراسة إلى عرض سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة إعادة هيكلة الجامعات في ضوء مفهوم الجامعة الريادية - استثمار دور التعليم في تنمية ونشر ثقافة ريادة الأعمال- تفعيل الشراكة بين الجامعات وقطاعات الأعمال والمؤسسات الحكومية في المجتمع، والعمل على إجراءات مقترحة عن آليات الاستفادة من سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في مصر.

١١- دراسة عوض الله وأحمد (٢٠١٤)

هدفت البحث إلى قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف دور الجامعة في تنميتها، واستخدام البحث المنهج الوصفي للتعرف على توافر هذه الخصائص لدى الطلاب بجامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، واستخدام البحث المنهج الوصفي وتوصل البحث إلى أن طلاب الجامعة يمتلكون خصائص الريادة بدرجات متفاوتة وأن الجامعة لديها رؤية ورسالة واضحة تتبنى فكرة ريادة الأعمال وتعكس اهتمام الجامعة بتوليد رياديين من الطلاب، كما توفر الجامعة المناخ التنظيمي الداعم لريادة الأعمال في دعم مشروعات الطلاب، كما تقيم الجامعة باستمرار أداء المشاريع الريادية.

١٢- عبده (٢٠١٥)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر الخصائص الشخصية والسلوكية والريادية لدى أفراد العينة، وتأثيرها في تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع ريادية بعد التخرج، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى توفر الخصائص الشخصية والسلوكية لريادة الأعمال لدى أفراد العينة بدرجة كبيرة مع

وجود اتجاه إيجابي نحو تأسيس مشاريع ريادية، ووجود تأثير لترتيب الفرد بين أفراد أسرته على امتلاك الخصائص الريادية والمهارات السلوكية ووجود ميل لدى الأفراد للحصول على وظائف تتمتع بالأمان الوظيفي وميل بدرجة كبيرة لتأسيس مشاريع في مجال الخدمات العامة، كما أكدت أن أهم العوامل المشجعة على التوجه نحو تأسيس المشاريع الريادية هي تشجيع الأسرة وتوفير مصادر التمويل ورأس المال والثقافة السائدة في المجتمع، وأن أهم العوامل المعيقة للتوجه نحو تأسيس المشاريع الريادية هي الصعوبات المالية وعدم توفر رأس المال والأحوال الاقتصادية كإلغاء والركود والخوف من المخاطرة وأظهر اختبار الفرضيات أثر إيجابي لتوفر الخصائص الريادية بشقيها: الخصائص الشخصية والمهارات السلوكية في تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو تأسيس الأعمال الريادية.

١٣- دراسة أحمد (٢٠١٥)

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات التعليم الريادي الجامعي والوصول إلى تصور مقترح للتعليم الريادي لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وأكدت أهمية التعليم الريادي حيث أوضحت أن هناك عدداً من المبررات تفرض على الجامعة إدخال التعليم الريادي ضمن منظومتها تمثيلاً مع متطلبات العصر الحاضر.

١٤- دراسة تيسير (٢٠١٦)

هدفت الدراسة إلى استقصاء مدى توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة عليها لدى طلبة الجامعات الحكومية في شمال ووسط الأردن، واعتمدت الباحثة في تطوير نموذجها على نظرية السلوكيات المخططة، التي تدرس أثر الاتجاهات الشخصية، والمعايير الشخصية والسيطرة على السلوكيات المدركة على النوايا الريادية، وتوصلت إلى وجود نوايا ريادية عالية لدى طلبة الجامعات الحكومية، وأن لديهم اتجاهات شخصية إيجابية عالية نحو الريادة، كما أكدت أن للمعايير

الشخصية من دعم الأهل والأصدقاء والزملاء أثر إيجابي على النوايا الريادية، وأكدت أنه لا يوجد دلالة إحصائية تعود للجنس والتخصص الدراسي وعدد الساعات وعمر الطالب، بينما كان للوضع الاجتماعي والخبرة العملية لها أثراً ذو دلالة إحصائية على النوايا الريادية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت التربية الريادية ومنها:

١- دراسة إيتكساسو (Itxaso, etal, 2008)

هدفت الدراسة إلى الوقوف على تقييم مراكز ريادة الأعمال في جامعة كاتالونيا بأسبانيا التي تقدم خدماتها للطلاب والمعلمين والمهنيين من أجل تعزيز المواقف الريادية، واستخدمت المنهج الوصفي وطبقت الدراسة الميدانية للوقوف على تقييم الطلاب البالغ عددهم (١٠٦) طالباً لجودة الدورات التدريبية للمشروعات الريادية التي يتم تقديمها بالمركز، حيث أكدت على ضرورة تعديل البرامج النظرية من أجل تمكين الطلاب بالمعرفة العالمية التي تحتاجها الأسواق وتطوير مهارات تنظيم المشاريع وضرورة تحسين الارتباط بين الجامعة والشركات ومؤسسات المجتمع المختلفة.

٢- دراسة زين (Zain, 2010)

هدفت الدراسة إلى الوقوف على سمات الريادية لدى طلبة كلية الأعمال بماليزيا والوقوف على القضايا المختلفة مثل السمات الشخصية والعوامل البيئية التي تؤثر في الرغبة الريادية لدى طلبة كلية الأعمال بمختلف تخصصاتها بماليزيا، واستخدمت المنهج الوصفي والدراسة الميدانية وتوصلت إلى أن نسبة ٦٧% من الطلبة لهم رغبة في العمل الريادي، وأن يصبحوا رجال أعمال وأن أغلب قراراتهم تأثرت بتوجيه عدد من أفراد عائلاتهم بنسبة ١٩% ومن الأكاديميين بنسبة ١٨% ومن رجال الأعمال بنسبة ١٦% كما تسهم المواد الدراسية في إثارة الدافعية للعمل الريادي بنسبة ٥١% وتسهم خلفية العائلة في الريادية بنسبة أكبر وهي ٦٠%.

٣- دراسة لوتز فريديريك (Lutz & Friederike, 2011)

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة المشاريع الريادية بالمكان الذي يعيش به أصحابها وذلك من خلال مراجعة (١٨) مجلة علمية في مجال ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة في الفترة من (١٩٩٠-٢٠٠٧م) حيث تم تحديد (٣٤٨) بحثاً وقراءته وتصنيفه وقد أكدت الدراسة أن كثيراً من السياقات الاجتماعية والمكانية الخاصة بالسوق المحلي غائبة عن إدراك الأفراد، لذلك أوصت الدراسة بضرورة تكثيف الجهود البحثية من أجل ربط المشاريع الريادية بحاجة المجتمع المحلي بهدف تحقيق الاستفادة والتنمية للمجتمع.

٤- دراسة زياوزو (Xiaozhou, 2012)

قصدت الدراسة الوقوف على السياسات والاستراتيجيات الوطنية من قبل الحكومة الصينية المعتمدة لتشجيع التعليم الريادي وتحليل النجاحات والمشاكل الأولية في تنفيذ هذه السياسات، ووصف الخلفية الاجتماعية والاقتصادية الحالية للكشف عن دوافع التعليم للريادة في الصين، وأوضحت الدراسة دور الحكومة في تقديم التسهيلات اللازمة لدعم التعليم الريادي في التعليم العالي وتعزيز الشراكة بين التعليم العالي والمؤسسات الصناعية، كما أوضحت أن نسبة (١٠%) أو أقل من الطلاب تظهر فهماً محدوداً بشأن سياسات الحكومة، وأن ما يقرب من نصف الطلاب لديهم فهم أفضل للمنافسة في مجال سوق العمل.

٥- دراسة بيج ونيهان (Bige, & Nihan, 2011)

قصدت الدراسة الوقوف على الرؤى المختلفة لتعليم ريادة الأعمال بالجامعات التركية الحكومية ومدى قدرتها على تكوين رجال أعمال، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي لتحليل مواقع الويب من جملة (٣٦٠) موقع لوحدة أكاديمية في مختلف الكليات النظرية والعملية لعدد (٩٥) جامعة حكومية وأظهرت النتائج أن دورات ريادة الأعمال التي يتم تقديمها في الجامعات الحكومية التركية ليست كافية لتوفير المهارات

أو العقليات ولا تساعد في خلق مشاريع جديدة يمكنها أن تسهم في تحقيق النمو الاقتصادي وتوفير فرص العمل للطلاب.

٦- دراسة محمد (Mohammad, 2012)

سعت الدراسة إلى الوقوف على دور الجامعة في صناعة رجال الأعمال الذين يسهمون في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية وصناعة المستقبل، واستخدمت المنهج المسحي ومقياس ليكرت لقياس التعلم الأكاديمي لريادة الأعمال لعينة بلغت (٣٩٠١) طالباً وعضو هيئة تدريس في الجامعات الحكومية: جامعة العلوم الطبية وجامعة الخليج الفارسي بمحافظة بوشهر بإيران وأكدت فعالية تلك البرامج في تعزيز التعليم الريادي لدى الطلاب وأوصت بضرورة تعهد الجامعات بمواكبة التغيرات الاستراتيجية في مجالات التعليم والبحوث لإجراء تغييرات إيجابية في مهارات الطلاب وقدراتهم بما يؤهلهم لمجاراة تلك التغيرات.

٧- دراسة كيم ودينيس (Kim & Dennis, 2012)

هدفت الدراسة إلى الوقوف على تأثير شبكات التواصل الاجتماعي بين الثقافات المختلفة على الفكر الريادي لدى الأفراد واستخدمت المنهج الوصفي وطبقت الدراسة الميدانية للوقوف على تأثير تلك الثقافات على أصحاب الأفكار الريادية من رجال الأعمال، وأكدت أن للثقافة المحيطة أثر كبير على أصحاب الأفكار الريادية تختلف باختلاف تلك الثقافات ما بين التشجيع والتثبيط وأن الأفراد من الثقافات المختلفة يمكنهم إيجاد أفكار أكثر إبداعاً في المجال الريادي.

٨- دراسة باك (Pak, 2012)

هدفت الدراسة إلى الوقوف على محاولة سنغافورة تطوير الابتكار وريادة الأعمال من خلال المبادرات على المستوى الوطني وعلى مستوى الجامعات والمدارس ونظرة الحكومة لها والاستراتيجيات المستخدمة للقيام بذلك والوقوف على التحديات المستقبلية لها، وتوصلت الدراسة إلى أن ما تتفقه سنغافورة على البحث والتطوير يصل إلى

(٢,٨%) من الناتج القومي في عام ٢٠٠٨م والتي أكدت الاهتمام الفعلي من قبل الحكومة بتطوير الدولة لكون الاقتصاد قائم على الابتكار القائم على المعرفة مما جعلها من أكبر اقتصاديات العالم في مجال البحوث المبتكرة والمشاريع الريادية مما حقق الازدهار لسنغافورة، وكذلك إطلاقها للعديد من المبادرات في السنوات الأخيرة في قطاع التعليم العالي لتطوير روح الابتكار والمبادرة في الجامعات الثلاث الجامعة الوطنية وجامعة سنغافورة للإدارة وجامعة نانيانغ التكنولوجية بهدف تطوير اقتصاد المعرفة الناشئة وتسويق المعرفة المتخصصة ودعم حاضنات الأعمال وتحقيق الشراكة مع قطاعات المجتمع المختلفة والجامعات العالمية الرائدة في المجال الريادي.

٩- دراسة زالين (XAlain, 2013)

هدفت الدراسة إلى التعرف على السياسات والاستراتيجيات الوطنية التي اتخذتها الحكومة الصينية المركزية لتشجيع تعليم الريادة الأعمال والوقوف على تحليل المشكلات التي تحول دون تنفيذها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وطبقت الدراسة الميدانية وتوصلت إلى أن بعض الطلاب بالتعليم العالي بنسبة ١٠% يصعب عليهم فهم هذه السياسات مما يعوق تنفيذ المشاريع الريادية لهم، وأكدت الدراسة على ضرورة توضيح تلك السياسات للطلاب وتعريفهم بها وتوثيق الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات الصناعة والشركات بالدولة.

١٠- دراسة الكساندريا (Alexandria, etal, 2014)

هدفت الدراسة للوقوف على برامج التدريب التي تقدم في التعليم الريادي حيث قامت بفحص تسعة برامج تستهدف طلاب التعليم الثانوي واستخدمت الدراسة منهج التحليل المقارن وتوصلت الدراسة إلى وجود نقص حاد في تقييم برامج التعليم الثانوي في هذا المجال فمعظم هذه البرامج تركز على تطوير المهارات غير المعرفية مثل: فعالية الذات والحاجة للإنجاز والنزعة للمخاطرة والمثابرة والتحليل والإبداع وروح المبادرة وأوصت بضرورة إعادة النظر في تلك البرامج بهدف تنمية جوانبهم المعرفية والتي تولد أفكار المشاريع الريادية لديهم.

١١- دراسة ميرل (Merle, etal, 2014)

هدفت الدراسة إلى تحديد محتوى التعليم لريادة الأعمال بالجامعة وتأثيرها على نوايا الطلاب الريادية واستخدمت الدراسة دراسة مقطعية حيث تكونت عينة الطلاب من (١٧) دولة أوروبية تم تجميعها لغرض التحليل من مستوى التنمية الاقتصادية إلى مجموعتين دول يحركها الكفاءات الاقتصادية القائمة على الابتكار وأخرى يحركها النوايا نحو إيجاد تعليم ريادي لتنظيم المشاريع وأكدت أن المحاضرات والندوات والأنشطة كان لها تأثيراً إيجابياً على نوايا تنظيم المشاريع الريادية.

١٢- دراسة هايدي وكارين (Heidi, & Karen, 2014)

هدفت الدراسة إلى تقييم دور أعضاء هيئة التدريس في التعليم الريادي واتجاهاتهم نحو التعليم الريادي من خلال تأثير ذلك في طلابهم ومدى قدرتهم على إكساب طلابهم المهارات والأدوات اللازمة لتضمين مهارات تنظيم المشاريع والتفكير في دراستهم واعتمدت الدراسة على المقابلات شبه المنظمة مع الطلاب داخل ثلاث جامعات بالدنمارك وتقييمهم، وأكدت الدراسة تفاوت اتجاهات الأساتذة نحو التعليم الريادي وغرسه في نفوس طلابهم حسب نظرة الأساتذة للفكر الريادي.

١٣- دراسة دابيك (Dabic, etal, 2015)

هدفت الدراسة للوقوف على فعالية برنامج تعليم ريادة العمال في رفع مستوى المهارات الريادية لدى طلبة الجامعات العامة وأجريت الدراسة على عينة من طلاب الجامعات الكرواتية والأسبانية باستخدام مقياس ENTRE-U للوقوف على آراء الطلاب والوقوف على الفروق بين البلدين، وأكدت الدراسة أن أنشطة تنظيم المشاريع الريادية بالجامعات تتأثر بعنصري التمويل والتوقعات التي تؤثر على الأسواق الجديدة حيث تؤثر ثقافة العمل الحر على النشاط الأكاديمي والتي تؤثر بدورها سلباً على النشاط التجاري.

١٤ - دراسة فيرني (Verni, etal, 2015)

هدفت الدراسة لمعرفة فعالية برنامج تعليم ريادة الأعمال في رفع مستوى المهارات الريادية لدى طلبة الجامعة وتمكينهم من المهارات والكفاءات الريادية والجوانب النفسية التي تمكن الطالب من كونه رجل أعمال ناجح وقد تم اختيار عينة بلغت (٣٠) طالباً تم قياس قدراتهم قبل وبعد خضوعهم لتعليم ريادة الأعمال والتي أظهرت فارقاً للتعليم الريادي وأكدت الدراسة أهمية تعليم ريادة الأعمال لتعزيز الأفكار الريادية لدى طلاب الجامعات لإعدادهم ليكونوا رجال أعمال مستقبليين.

١٥ - دراسة وينا (Wina, etal, 2015)

هدفت الدراسة قياس دور المناهج في تحسين أداء الطلاب في ريادة الأعمال بجامعة سومطرة والتي تركز على تعليم الطلاب روح المبادرة واستخدمت مقياس الكفاءة الريادية (EP) والمكون من ثلاث اختبارات ويهدف لقياس المعرفة والمهارة والإتقان عند الطلاب، ومقياس الأداء الريادي (EC) والذي يقيس السلوك الإيجابي نحو العمل الريادي، وأكدت الدراسة فعالية المقررات الريادية في تكوين الاتجاه والسلوك الإيجابي للطلاب نحو الريادة وكذلك تعزيز روح المبادرة لديهم.

١٦ - دراسة بدرياه (Badariah, etal, 2016)

هدفت الدراسة للوقوف على فعالية برامج تعليم ريادة الأعمال في رفع مستوى المهارات الريادية لدى طلبة الجامعات الحكومية في ماليزيا، واستخدمت المنهج الوصفي والدراسة الميدانية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين خطة العمل وبين تنمية روح المبادرة من خلال التعليم والتدريب في الجامعات الحكومية وأوصت بضرورة توجيه صناع القرار حول كيفية اتخاذ التدابير المناسبة التي تتعلق بالاتجاهات الحالية لبرامج ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية.

١٧- دراسة أفوك (Ufuk, 2016)

هدفت الدراسة لقياس أداء الجامعات الريادية والمبتكرة في تركيا ودورها في المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ودورها في مجال البحوث والتعليم وأكدت الدراسة وجود تفاوت ملحوظ بين الجامعات في الاهتمام بالتعليم الريادي مما ينعكس على دورها في تنمية المجتمع المحلي المحيط بها، وأوصت الدراسة بضرورة إدخال مصادر جديدة للأفكار في جدول أعمال البحوث الأكاديمية ومعالجة المخاوف العلمية وزيادة الاستقلالية المالية للجامعات وتفعيل دورها في المساهمة العلمية بصورة أكثر إيجابية في التنمية الإقليمية المستدامة والتقدم الاجتماعي.

١٨- دراسة يوان- تشيه (Yuan- Chieh, etal, 2016)

هدفت الدراسة إلى الوقوف على براعة البحوث التي يتم إخراجها من قبل الجامعات الريادية واعتمدت الدراسة على جمع آراء أكثر من (٦٣٤) عضو هيئة تدريس من ست جامعات وأكدت الدراسة أن ما يتم إخرجه من البحوث الجيدة عدد قليل نتيجة لعدم وجود الدعم المالي الكافي المقدم من قبل الجامعات للعلماء والباحثين.

١٩- دراسة دانييلا (Daniela, etal, 2016)

هدفت الدراسة إلى الوقوف على أثر تعليم ريادة الأعمال على نية تنظيم المشاريع من الطلاب في مجالات العلوم والهندسة وإدارة الأعمال واستخدمت المنهج الوصفي من خلال الدراسة المقارنة وأظهرت أن دراسة ريادة الأعمال تؤثر بشكل فعال في تكوين اتجاهات ريادية لديهم وأنها تتأثر أيضاً بالصفات الشخصية والسلوكية للطلاب واستعداداتهم لذلك، وأن طلاب العلوم والهندسة هم الأكثر احتمالاً لعمل مشاريع ريادية لارتباطهم بدراسة التكنولوجيا والمشاريع الصناعية.

من العرض السابق بيانه للدراسات السابقة العربية والأجنبية يتبين أن موضوع

التربية الريادية لطلاب التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة أصبحت أمراً واقعاً في كل الدول المتقدمة من خلال تنوع الدراسات الريادية التي سبق عرضه. ويستفاد من الدراسات السابقة في الوقوف على متطلبات تطبيق التربية الريادية في التعليم الجامعي المصري من خلال اتخاذ جامعة سوهاج نموذجاً للتطبيق.

خطة السير في الدراسة:

• المبحث الأول: يتناول مقدمة الدراسة ومشكلتها وأسئلتها وأهدافها وأهميتها وحدودها ومنهجها وتعريف المصطلحات الواردة بها، والدراسات السابقة، وخطوات السير في الدراسة.

• المبحث الثاني: الأساس الفكري للتربية الريادية واقتصاد المعرفة في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة

• المبحث الثالث: متطلبات التربية الريادية في ضوء اقتصاد المعرفة.

• المبحث الرابع: الدراسة الميدانية ونتائجها.

المبحث الثاني

الأساس الفكري للتربية الريادية واقتصاد المعرفة في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة

تعد التربية الريادية من الموضوعات الحديثة التي تلقى اهتماماً بالغاً على المستوى العالمي لما لها من أهمية اقتصادية واجتماعية تعود على الفرد والمجتمع لكونها تعني بالتجديد والابتكار في سوق العمل والإنتاج والخروج على التقليد في مجال المشروعات الاقتصادية الصغيرة، وفي مجال إدارة الموارد بطرق غير تقليدية من شأنها رفع الأداء الإنتاجي إلى أقصى ما يمكن.

كما أصبحت الريادة مطلباً ملحاً لحل المشكلات ومواجهة التغيرات، ومواكبة المستجدات، وتوفير بيئة تنظيمية وتعليمية مبدعة، فالريادي هو الذي يبدأ الأعمال، ويتخذ المخاطرة، وهو المدير والمنظم والمنسق ومستثمر الفرص (Liussa & Branco, 2009)

لذلك تهتم الدول المتقدمة بالتعليم الريادي حيث أصبح اليوم أحد مكونات التعليم الرسمي ففي أوروبا قامت الكثير من الدول بإدراج التربية الريادية في إستراتيجيتها الوطنية ومن ثم أصبح التعليم الريادي جزءاً من مناهجها الدراسية في المدارس الثانوية والتعليم الجامعي، كما وضعت العديد من البلدان المبادئ التوجيهية للتطبيق كما طورت المواد التعليمية وأساليب التدريس والخبرات العملية اللازمة لتدريس التربية الريادية (الحشوة، ٢٠١٢، ٢٣).

وتزايد الاهتمام بالتربية الريادية في العديد من الدول واستغلالها في تحقيق التنمية الاقتصادية والقضاء على البطالة بين الخريجين وتهيئتهم للمساهمة في الاقتصاد الوطني بفاعلية، وفيما يلي التعرف على مفهوم التربية الريادية وأهميتها وأهدافها.

أولاً: مفهوم التربية الريادية:

هناك العديد من التعريفات للتربية الريادية يتم تناولها فيما يلي:

أ- مفهوم الريادة:

- ارتبط مصطلح الريادة (Entrepreneurship) منذ منتصف القرن الثامن عشر بمفهوم الريادي، والذي ترجع جذوره إلى الاقتصاد الفرنسي. إذ يقصد بالكلمة الفرنسية (Entrepreneur)، ذلك الفرد الذي يتولى (Undertakes) مشروعاً أو نشاطاً مهماً. (Jyotsna, 2005)

- وفي قاموس (Webster) يمثل الريادي (Entrepreneur) ذلك الفرد الذي ينظم ويدير ويتحمل مخاطر الأعمال أو المشروع. (Quick, 2007)

- ويعرفها كراوس وكاورانين (Kraus & Kauranen, 2009) بأنها عملية

تقوم على المبادرة لبدء مشروع جديد يرتكز على مفهوم الإبداع والابتكار عن طريق تحديد الفرص المتاحة في الأسواق، واستخدام الموارد المتاحة التي يمكن استغلالها بهدف عمل جديد، كما تعتبر أداة للمواجهة مع تنافسية جديدة على الساحة وبسرعة فائقة للتغيرات وتعتبر من أهم القوى المحركة للاقتصاد.

• ويعرفها الأغا (٢٠٠٩) بأنها القدرة على المبادرة والبناء والعمل لإنجاز بناء المشروع والقدرة والبناء والتحليل وموهبة الإحساس بالفرصة حيث لا يراها الآخرون.

• وتعرف بأنها صفة تطلق على من يأخذون زمام المبادرة ويقومون باقتناص الفرص بغض النظر عن المصادر المتاحة أو نقص هذه المصادر وذلك لتقديم أفكار مبتكرة وأعمال إبداعية ومنتجات وخدمات جديدة (عبدالرحمن، ٢٠١٤، ٢٣٩).

أما ريادة الأعمال فيعرفها ساجي وميترا (Sagagi & Mitra, 2011) بأنها تعني إقامة مشروع جديد، أو تطوير منتجات أو خدمات أو طرق جديدة لإدارة المؤسسات.

ب- التربية الريادية:

اتفقت الأدبيات التربوية على وجود العديد من التعريفات للتربية الريادية وهي كما يلي:

• تعرفها منظمة التنمية الاقتصادية (OECD, 2010) بأنها تهتم بغرس مجموعة من المهارات والصفات منها القدرة على التفكير بشكل خلاق، والعمل في فرق، وإدارة المخاطر والتعامل مع المجهول.

• ويعرفها شان وفنكارمان (Shane & Venkataraman , 2000, 217) بأنها عملية منظمة تهدف لتنمية المهارات الريادية لدى الفرد، وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار والتطوير والاستكشاف، واستغلال الفرص واستيعاب المهارات الإدارية

القائمة على الإدارة المنهجية لتلبية احتياجات تشغيل الأعمال التجارية بكفاءة وفعالية وتحقيق الربحية والنمو المستدام.

• وتعرفها (أحمد وإبراهيم، ٢٠١٤، ٢٨٢) بأنها اكتساب طلاب الجامعة اتجاهات ومهارات العمل الحر وذلك لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار وتنمية الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة العمل الحر والتوظيف الذاتي وجعل الخريجين خالقين لفرص العمل لا باحثين عنها وتزويدهم بالقدرة على إدراك الطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في التنمية وفي رخاء مجتمعاتهم وذلك لعلاج مشكلات البطالة والفقير والعنف والتهميش الاجتماعي

• ويعرفها (أحمد، ٢٠١٥، ١٤٢) بأنها نوع من التزاوج المثالي بين حقلي ريادة الأعمال بفلسفته ونظمه ومفاهيمه، والتعليم بنظرياته وفلسفته حيث يهدف التعليم إلى إنتاج أشخاص مبتكرين ومبدعين في مجال الأعمال لخدمة المجتمعات التي يعيشون بها.

وفي ضوء المفاهيم السابقة للريادة والتربية الريادية فإن الدراسة الحالية تعني بالتربية الريادية: إعداد المتعلمين لعالم الأعمال وتشجيع التفكير الإبداعي ورعاية الأفراد أصحاب الخصائص الريادية وتنمية مهاراتهم الريادية وإكسابهم اتجاهات ومهارات العمل الريادي المنظم القائم على العلم والمعرفة باقتصاد الدولة والدول الأخرى بهدف خلق فرص عمل جديدة تطلبها الأسواق المحلية والعالمية وتضيف فكراً جديداً واختراعات مبتكرة تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع.

ثانياً: أهمية التربية الريادية:

ما يشهده عالم اليوم في مجال الأعمال يؤكد على أهمية التربية الريادية فالمتغيرات المعاصرة التي تشهدها المجتمعات تؤدي إلى تدفق المعلومات ورأس المال والاستثمارات والعمالة والسلع والخدمات عبر الدول المختلفة وقد نتج عن

ذلك منافسة حادة تشد يوماً بعد يوم بفعل التطورات التكنولوجية المتسارعة وتكنولوجيا الاتصال والتجارة الالكترونية والتكتلات الاقتصادية واقتصاد المعرفة المتنامي. وكل هذه المتغيرات جعلت التطور الصناعي للسلع والخدمات يسير بخطى متسارعة ووضع منظمات الأعمال تحت ضغوط المنافسة الشديدة وحتم عليها البحث عن استراتيجيات متطورة للبقاء في السوق وأداء المهام الاقتصادية والاجتماعية المنوطة بها، والتمكن من المنافسة فيه ثم التوسع في الأسواق المحلية والدولية (كورتل وآخرون، ٢٠١١، ١).

فالمؤسسات الصغيرة معرضة للإزاحة في أية لحظة إن لم تكن قادرة على الوقوف والتجديد وتحقيق المنافسة التي تفرضها متغيرات السوق الحالية سواء المحلية أو العالمية في ظل التطور المذهل والابتكارات المتجددة في عالم الأعمال. فإن مبدأ الإزاحة هو السائد في السوق أملاً في الحصول على مساحة أوسع، مستخدمين في ذلك آليات التسويق المختلفة والمتطورة، التي تسمح لهم بسرعة الانتشار، أو من خلال التحالفات والبحث عن أسواق بعيدة عن أنظار المستثمرين الآخرين كما تفعل الصين اليوم في اختراقاتها المتكررة للأسواق الإفريقية الواعدة (علاش، ٢٠١٦، ٢٠٩). ويمكن الوقوف على أهمية التربية الريادية في التالي:

• تعتبر سمة أساسية من سمات الاقتصادات المعاصرة، فالتطور التكنولوجي وتقدم الاتصالات وازدياد المعرفة وانتقال الاقتصاد إلى اقتصاد معرفي مترابط ساهم في ازدياد دور الأفكار الريادية وتطلبت إشراك الجميع بتنوعهم الثقافي والحضاري لغرض تبني النجاح والتقدم على مختلف المستويات ففي منظمات الأعمال تعتبر الريادة سمة ضرورية لنجاح وتطور هذه الأعمال (موسى والشورة، ٢٠١٣، ٢).

• تُعد من المواضيع الرئيسية في اقتصاديات الدول المتقدمة والنامية على حد

- سواء، حيث تُسهم المشاريع الريادية الفعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية وقد أدت كل من المشاركة والتكنولوجيا إلى زيادة سرعة خطى التنافس بين المؤسسات المحلية والعالمية والتي تعمل بأسلوب ابتكاري على نشر المعلومات من أجل إنتاج المنتجات وتقديم خدمات جديدة للعملاء (عبيد، ٢٠١٦، ٥١).
- الخروج من ثقافة الاعتماد على الدولة في تأمين الوظائف والدخل والمعيشة إلى ثقافة الشراكة في تأمين الدخل والوظائف وتحسين طريقة حياة الناس ولتصبح مهمة الدولة تأمين البيئة وتهيئة الظروف الملائمة التي تساعد على تحفيز الإبداع من خلال التشريعات والقوانين والمؤسسات لكي يستطيع الأفراد إعالة أنفسهم وحل مشكلاتهم (الصفدي وابو نفيسة، ٢٠١٢، ٣٧).
 - إتاحة الفرصة أمام الطلاب في اختيار طبيعة الأعمال التي تتناسب ظروفهم الاجتماعية وتتاسب تخصصاتهم وميولهم وإعطاء الفرصة للإبداع والابتكار من خلال قيامهم بالأعمال التي يتقنونها ويحبونها في نفس الوقت فيتحول العمل من وظيفة إلى شغف وإبداع (الصفدي وابو نفيسة، ٢٠١٢، ٣٧).
 - سد الفجوة بين العلم والسوق لإيجاد مشاريع جديدة وطرح سلع وخدمات جديدة في السوق (الأغا، ٢٠٠٩، ٩).
 - زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة (عيد، ٢٠١٤، ١٦٥).
 - تسهم في تحويل الأفكار إلى مشاريع بمعدلات أكثر من غيرها بما يحقق قيمة وتميز على المستوى القومي والعالمي ويدعم التوجه نحو مجتمع المعرفة (عيد، ٢٠١٤، ١٦٥).
 - توطن وتنقل أساليب وأدوات التكنولوجيا الحديثة من الدول المتقدمة، وأخيراً تمثل الريادة طريقاً بين العلماء والعملاء أو بين العلم والسوق وتردم الهوة بين

العلوم والأسواق من خلال إيجاد مشروعات و سلع وخدمات جديدة. (Hisrich & Robert, 2002, 17)

- يُعد التعليم الريادي محوراً لتنمية قدرات الطلاب وتأهيلهم وصقل الشخصية الشبابية وإكسابها المهارات والخبرات العلمية والعملية، وتأهيلها لضمان تكيفها السليم مع المستجدات (موسى، ٢٠١٤، ٢).
- تدريب الطلاب في مختلف الميادين المجتمعية، فهم من يقود حركة التغيير في المجتمعات، وتقع عليهم العديد من المهام والمسؤوليات لأخذ زمام المبادرة والتغيير في مجتمعاتهم خاصة في خضم نمو وتطور مجالات وعمل منظمات المجتمع المدني والتي باتت معظم برامجها ومشاريعها لا تخلو من أهداف تخص قطاع الشباب وتتعدد صور تطبيقاتها وتأخذ المبادرات الشبابية حيزاً لا بأس به في كافة المجالات (موسى، ٢٠١٤، ٢).
- يُسهم التعليم الريادي في إعداد وتأهيل الثروة البشرية كما أنه يُساعد على تنمية قدرات المتعلم بشكل يجعله مواطناً صالحاً وفعالاً يُسهم في بناء الوطن وخدمته والتفاعل مع بيئة الأعمال المحيطة به بشكل إيجابي والتعامل مع أفراد المجتمع وشرائحه المختلفة بأسلوب أخلاقي واجتماعي حميد (مبارك، ٢٠١٤، ٣٠).
- إنتاج أشخاص أو أفراد مُبتكرين ومُبدعين في مجال الأعمال لخدمة المجتمعات التي يعيشون بها (مبارك، ٢٠١٤، ٣٠).
- تحقيق التنمية يتمثل في تكوين مواطن صالح يتمتع بقدرات إبداعية خلاقة تسهم في إيجاد
- الحلول غير التقليدية للمشكلات كافة التي تقف عقبةً في وجه التنمية المستدامة (مبارك، ٢٠١٤، ٣٠).
- تعديل أنماط السلوك التقليدية ونمط التفكير التقليدي ونظام القيم والاتجاهات بما يُناسب الطموحات التنموية في المجتمع (مبارك، ٢٠١٤، ٣٠).

ثالثاً: أهداف التربية الريادية:

توجه التربية الريادية الفرد وتسمح له بالتفكير الحر والمستقل وأن يختار مساراً خاصاً به وبحياته، ويحدد مستقبله وأهدافه، ويلبي طموحاته بحيث لا يكون راضحاً وخاضعاً لأمر أسرته ومجتمعه، فروح الريادة والمبادرة تظهر في مجتمع يشجع على التفكير الحر، ويسخر البيئة لخدمة الإنسان، ويبتعد عن السلبية والخضوع والاستسلام، وتتمثل أهداف التربية الريادية في المؤسسات التعليمية في:

ولم يعد الدور الملقى على الجامعات في الوقت الحالي قاصراً على الحفظ والاستظهار وتلقيين الطلاب المادة العلمية، بل وجب على الجامعة توعية الطلاب وتنقيفهم نحو المهن المختلفة في المستقبل وإعدادهم بكل ما تتطلبه تلك المهن في ظل اقتصاد المعرفة وتزويدهم بالمهارات اللازمة لإنشاء مشاريع ريادية يمكنهم من خلالها المساهمة في التنمية المجتمعية وتنمية الاقتصاد الوطني. ومن هنا تتبلور أهداف التربية الريادية على المستوى الجامعي في الآتي:

- دعم قيم التوظيف الذاتي حيث توفر ريادة الأعمال المزيد من فرص العمل التي ترضى وتتاسب القوى العاملة. (Bird, 1992, 87)
- حل أزمة فرص العمل الناجمة عن التوسع في التعليم العالي وربطه بالاقتصاد الصناعي والمعرفي المؤهل لسوق العمل. (XAlain, 2013, 403)
- علاج مشكلة البطالة من خلال تعزيز روح المبادرة وتنظيم المشاريع تطوير تعليم الريادة باعتباره هدف استراتيجي للتنمية يهدف لتطوير القدرات الابتكارية المستقلة لبناء دولة على أسس الابتكار وتعزيز فرص العمل من خلال ريادة الأعمال (Bige & Nihan, 2011, 663).
- تشجيع الاستثمار المحلي في صورة تطوير المنتجات والصناعات المحلية وتطوير في المناطق الريفية والنائية البعيدة عن المدن والاستفادة القصوى من الناتج المحلي في الاستهلاك والتصدير.

- تزويد المجتمع بمنتجات إبداعية جديدة من خلال ربط المعرفة بسوق العمل وتقليل الفجوة بين المعرفة وحاجات السوق وهي النقطة المعيارية في عملية تطوير المنتج (محمد، ٢٠١١، ٨٨٢).
- التقليل من هجرة الخبرات والعقول خارج الوطن من خلال توفير مُناخ محلي داعم لريادة الأعمال (أحمد، ٢٠١٥، ١٤٣).
- تطوير روح الابتكار والمبادرة لدى الفرد، من خلال المشاركة في بناء المعرفة عن طريق اكتساب المعلومات وتوليدها وتحليلها ومعالجتها وهيكلتها لاتخاذ موقف إبداعي محسوب المخاطر، ليصبح الفرد بارعاً في بيئته يقدم مقترحات عمل قيمة لنفسه ولمجتمعه، ويسعى للاستفادة من الفرص الجيدة (أحمد، ٢٠١٥، ١٤٣).
- العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته (عيد، ٢٠١٤، ١٥٤).
- تمكين الجامعات من الحفاظ على قدرتها التنافسية من خلال براءات الاختراع وعقود البحث وتعزيز روح الريادية لدى طلابها والوقوف على أحوال الطلاب بعد تخرجهم. (Slinger, etal, 2015, 170)
- تحقيق الدور الريادي في مجتمع المعرفة بجميع مجالاته من النشر والإنتاج وتطبيق المعرفة والإنتاج العلمي المتميز (محمد، ٢٠١٣، ٢٩٩).
- تجويد مهارات الطلاب بما يمكنهم من اختيار العمل الذي يتناسب وقدراتهم وميولهم مما يساعدهم على التكيف مع الواقع المتغير وفق تصورات مستقبلية (محمد، ٢٠١٣، ٢٩٩).
- تشجيع الطلاب على تطوير قدراتهم الإبداعية من أجل فهم التعقيد والحركة المتسارعة للمجتمع (أحمد، ٢٠١٥، ١٥٣).
- بناء جيل قادر على مواجهة العقبات والصعوبات والمشاكل الاقتصادية حيث

يتحول الأمر من مجرد مواجهة العقبات في المشاريع إلى طريقة تفكير وأسلوب حياة بأن يكون قادر على تذليل الصعوبات وإيجاد الحلول والبدائل المبتكرة (عيد، ٢٠١٤، ١٥٤).

- إعداد جيل يُسهم في تحقيق النهضة المجتمعية مشارك في حل مشكلات المجتمع الذي يعيشون فيه من خلال تحقيق الانجازات الشخصية والمساهمة في تقدم مجتمعاتهم (عيد، ٢٠١٤، ١٥٤).
 - تمكين الطلاب من تجريب أفكارهم التي تعلموها من نظريات وأفكار حول الريادة مما يؤدي إلى إيجاد نضج ووعي لديهم قائم على التجربة والخطأ والمعرفة الكاملة لأبعاد الأفكار وتأثيراتها والتطبيق الفعلي لها (محمد، ٢٠١٣، ٢٩٩).
 - تربية الطلاب على إتباع المنهج العلمي في التفكير وتقدير المعلومات وبناء خبرته على المعرفة والأرقام الدقيقة للوصول إلى مجتمع معرفي (الأغا، ٢٠٠٩، ٤).
- وهكذا تُسهم التربية الريادية في تفعيل طاقات طلاب التعليم الجامعي وتحويل أفكارهم إلى واقع من خلال الخبرات التي حصلوا عليها من التربية الريادية وجعلها مشاريع تسهم في تنمية المجتمع، فيصبحون من خلال التربية الريادية عناصر منتجة ومساهمة في دفع عجلة الإنتاج والاقتصاد في مجال ريادة الأعمال بما يعود المجتمع بالخير والتقدم.

رابعاً: مبررات التربية الريادية في التعليم الجامعي:

يُعد التعليم قاطرة المجتمعات لتحقيق التنمية والتقدم المنشود ولذلك كان واجباً ربطه بالتنمية الاقتصادية في المجتمع وتأهيل الطلاب للمساهمة في عجلة التنمية داخل المجتمع من خلال تمكينهم من المهارات اللازمة التي تعينهم على ذلك لكونها أحد العوامل الرئيسة في تحقيق اندماج الخريجين في الحياة الاقتصادية في المجتمع.

وقد أكدت بعض الدراسات المبررات التي تفرض على الجامعة إدخال التعليم الريادي ضمن منظومتها وتتحصر تلك المبررات في: (أحمد، ٢٠١٥، ١٥٦) (عيد، ٢٠١٤، ١٥٤)

- التعليم الريادي يعد أحد المداخل التي تساعد على الاستقرار الاقتصادي باعتباره وسيلة لتحقيق الأمن الاقتصادي للمجتمعات، وعليه بدأت المقررات الدراسية والبرامج التعليمية والتدريبية في مجال ريادة الأعمال في الظهور بين المناهج الدراسية للجامعات في العديد من الدول، كما أصبح مجال ريادة الأعمال أحد الركائز الرئيسة في منظومة التعليم عامة والجامعي خاصة.
- تطورت وظائف التربية في العصر الحاضر من مجرد نقل التراث الثقافي والمعرفي إلى جعل التربية هي الحياة، ولم يعد مقبولاً اقتصار وظائف التربية على نقل التراث والمعرفة من جيل إلى جيل، ولم تعد التربية إعداداً للحياة، بل أصبحت هي الحياة، وتعددت وظائف التربية لتشمل الإعداد لسوق العمل، والانفتاح على المجتمع ومحاولة حلول مشاكله وتحقيق توافق بين الفرد وحاجاته وطموحاته من جهة وبيئته من جهة أخرى، ولم يعد مكان التربية قاصراً على الصفوف الدراسية أو على الزمان والمكان، بل تعدى حدود الزمان والمكان، وأصبح التعليم المستمر من مبادئ التربية الحديثة.
- أكدت التجارب الدولية أن التعليم الريادي من أبرز التجارب الناجحة في التعليم العالي خلال العقود الماضية لتبنيه فكرة المشروعات للخريجين.
- أثبتت المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم قدرتها على إيجاد فرص عمل جديدة ومساهمة في تنمية الاقتصاد.
- جاذبية المشروعات الريادية لمعظم الطلاب، لكونها قائمة على فكرة العمل المستقل بعيداً عن الأعمال التقليدية في المؤسسات الكبيرة وما يرتبط بها من تسلط الرؤساء.

- اهتمام الكثير من الدول بدمج ريادة الأعمال في الاستراتيجيات والمبادرات التعليمية الوطنية، وفي ضوء ذلك تقوم البلدان بإصلاح أنظمتها التعليمية.
 - حاجة مصر في الوقت الحالي للتربية الريادية لكونها تُعاني من انخفاض معدلات توقف الأعمال قياساً باقتصاديات أخرى معتمدة على الموارد الطبيعية بسبب قلة الأرباح.
 - يسهم تعلم ريادة الأعمال في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما له من أثر في بناء مجتمع المعرفة.
 - يؤدي تعليم ريادة الأعمال إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم بما يحقق الاستقرار الاقتصادي والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
- وبهذا تتضح مبررات التربية الريادية وحاجة المجتمع إليها في الوقت الحاضر لاسيما دول العالم الثالث ذات الاقتصادات المنخفضة لما يسهم به من تنمية للمجتمعات وتحقيق للنمو الاقتصادي والاجتماعي مما يؤدي لتحقيق التنمية المجتمعية الشاملة.

خامساً: الخصائص الشخصية للرياديين:

الريادي هو الشخص الذي يحاول سد النقص أو الثغرات في الأسواق من خلال قيامه بمشروع في أسواق لا زالت متطلبات الإنتاج فيها غير متوفرة بالكامل مما يعني إضافة فاعلة للسوق المحلي تسهم في تحقيق التنمية.

وقد عُرف كويك (Quick, 2007) الريادي (Entrepreneur) بأنه: ذلك الفرد الذي ينظم ويدير ويتحمل مخاطر الأعمال أو المشروع.

والأشخاص الرياديون هم أولئك الذين يمتلكون القدرات والسمات الشخصية

التي يحتاجونها وتوهمهم للقيام بمشروعاتهم المستقبلية بنجاح كما تمثل المواصفات التي يجب أن يتصف بها الأشخاص الرياديون وهي المخرجات المبتغاة من التعليم الريادي والتي تجعل من الأشخاص الرياديين لهم نمطاً متميزاً. وقد اتفقت العديد من الدراسات والبحوث على العديد من الخصائص الشخصية للرياديين منها:

• الابتكارية: يتميز الشخص الريادي بكونه مبتكراً حيث يستطيع أن ينقل الموارد الاقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية عالية، وأن يمد الأسواق بكل ما هو جديد من المنتجات الابتكارية ويستولي على السوق ويحتكرها لفترات من الزمن بمنتجاته المتميزة مثل إنتاج سلع أو خدمات جديدة. (Marcela, etal, 2013)

• الإبداع: يتميز الريادي بقدرته على إيجاد الحلول الإبداعية غير المألوفة لحل المشكلات وتلبية الحاجات والتي تأخذ صيغاً من التقنيات الحديثة (سليمان، ٢٠١٦، ١٢)، كما تظهر القدرة الإبداعية لديه على التخطيط والتنظيم والقيادة وتوسيع طاقة الحماس والعمل الدعوب والجاد لديه بالشكل الذي يراه مناسباً، وإيجاد مصادر تمويل بديلة، وصف طريقة تنظيمية جديدة، إذ أن الإبداع يمثل قوة دافعة له على تخطي الصعاب.

• امتلاك المهارات الإدارية: يتميز الريادي بخصائص سلوكية من أبرزها امتلاك مهارات اتخاذ القرار بناء على دراسة وتحليل واف للمعطيات والمعلوماتية الدقيقة مثل: حل الصراعات التنظيمية داخل المنظمة، أو اتخاذ القرارات للدخول إلى أسواق جديدة، أو اتخاذ القرارات لاعتماد المخالفات الاستراتيجية وغيرها (عبده، ٢٠١٥، ٢٩٧).

• امتلاك المهارات التقنية العالية كالمهارات الحرفية مثل: مهارة التسويق والحاسب الآلي، والتمتع بمهارات تفاعلية كمهارات الاتصال والتفاوض والإقناع،

وقدرته على إقامة علاقات جيدة وقوية مع المجتمع.

• روح المبادرة: يتميز الريادي بقدرته على صياغة الأهداف ومن ثم وضعها موضع التنفيذ بكفاءة وكذلك قدرته على حل ومعالجة المشكلات التي تنشأ وقد تكون المبادرة لدى الشخص الريادي في مجالات متنوعة (زكر، ٢٠١٢، ٩٩-١٠٠).

• الثقة بالنفس: يشعر الريادي بثقة عالية ويقدرته على بلوغ غاياته، ومواجهة التحديات التي يواجهونها، كما تتبع هذه الثقة من إدراكه لما يتمتع به من مهارات وخصائص وصفات تميزه عن غيره، وثقة صاحب الأعمال الريادية بنفسه تنشط الجوانب الإدراكية والتصويرية مما يجعله أكثر تفاؤلاً تجاه المتوقع من أعماله الجديدة حيث يجعل من أعماله أعمالاً ناجحة حيث يمتلك قدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين حيث يعتمدون على قدراتهم على تذليل المشكلات النابعة من نظرتهم الداخلية لأنفسهم وإمكاناتهم قياساً بنظرة بقية الأفراد الذين يرون في الحظ والظروف أثرها في صياغة أو تكوين فرص النجاح. (Hamidreza, etal, 2012)

• النظرة التفاؤلية: يمتلك الرياديون وأصحاب المشروعات الصغيرة خاصية التفاؤلية فهم غير متشائمين حيث يعتبرون الفشل حلقة في سلسلة النجاح (محسن، ٢٠١٦، ٢٠) ولذلك هم يشعرون بالتفاؤل تجاه المستقبل وينتظرون تحقق آمالهم وأهدافهم طالما قاموا بواجباتهم بجد واجتهاد (عبد، ٢٠١٥، ٢٩٧).

• المنهجية والنظام: فالرياديون لديهم القدرة على ترتيب وتنظيم وقتهم بشكل جيد (عبير هاشم محسن، ٢٠١٦: ٢٠)، كما أنهم قادرين على رؤية الصورة الكبيرة وبشكل واقعي ومدركين في نفس الوقت للتفاصيل الدقيقة داخل تلك الصورة، وهذا يحتاج إلى قدرات متميزة في مجال التحليل والربط بين المتغيرات البيئية التي لا يملكها الآخرون (خضيرات، ٢٠١١، ٧).

• التضحية والإيثار: يتنازل أصحاب الريادة عن إشباع حاجات معينة في سبيل بلوغ النجاح والتقدم (خضيرات، ٢٠١١، ٧).

• الالتزام والعمل لساعات طويلة: يظهر الرياديون درجة كبيرة من التركيز على أهدافهم وعدم تخليهم عن تخطيط أنشطتهم المختلفة حيث تؤكد الدراسات وجود علاقات إيجابية بين مدى الالتزام ومستوى نجاح العمل (خضيرات، ٢٠١١، ٧)، كما أنهم من أكثر الأشخاص تحملاً للعمل لساعات طويلة فهم أول القادمين صباحاً إلى العمل وآخر المغادرين يومياً وهم في الغالب يداومون طوال أيام الأسبوع حتى يحققوا المنافسة مع المنظمات الكبرى.

• المرونة: فالرياديون لديهم قابلية عالية ليكونوا مرنين قادرين على التكيف مع المعطيات والظروف المستجدة، ومستعدين للعمل مع فريقهم، ولديهم استعداد لتقبل الأفكار الجديدة وتغيير أساليب العمل غير الفعالة (عبد، ٢٠١٥، ٢٩٧).

• استغلال الفرص: يتميز الرياديون باستغلال الفرص المتاحة والمتمثلة بالتغير المستمر لحاجات الزبائن إلى منتجات وخدمات منتجة، ويتم استغلال الفرص من خلال اكتشافها واتخاذ القرار لاستغلال واختيار الفرصة المناسبة من بين مجموعة من الفرص المتاحة وهذه المهمة تتطلب الحصول على المعلومات عن هذه الفرص وطبيعتها ونشأتها ومتغيراتها، فالشخص الريادي يكتشف الفرص بسبب حصوله على المعلومات وحسن استخدامها على نحو أفضل من الآخرين وبالمقارنة مع أشخاص حصلوا على المعلومات نفسها (زكر، ٢٠١٢، ٩٩-١٠٠) (محمد، ٢٠١٣، ٢٧٢).

• الرؤية والنظرة المستقبلية: يمتلك الشخص الريادي أحلام وطموحات عالية مختلفة عن طموحات الأشخاص الغارقين في الواقعية ويتوق إلى بلوغها من خلال ممارسة أعمال جديدة لم يسبقه إليها أحد (عبد، ٢٠١٥، ٢٩٧) وتعد الرؤية الواسعة بعيدة المدى من الخصائص المهمة للريادي، فهي تجعلهم يتنبئون

بالمستقبل ويحلمون به، ويعملون على جعله حقيقة واقعة من قبلهم أو من قبل الآخرين.

• الميل نحو المخاطرة والاندفاع للعمل: فالريادي يندفع خلف أفكاره الريادية في إنشاء المشروعات لإثبات ذاته حتى يأخذ هذا العناد شكل العناد والرغبة في العمل الصعب أو الشاق (محسن، ٢٠١٦، ١٩) والمخاطرة لكون القيام بمشروع جديد فيه درجة عالية من المخاطرة من بداية المشروع بدءاً من التمويل وحتى إنجازه مع تحمل المسؤولية عن الفشل وكلفته، والمُخاطر شخص قادر على حساب وتقديم البدائل واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من المخاطر أو التحكم في النتائج. (Yurtkoru, etal, 2014)

• الرغبة في الإنجاز: يسعى الرياديون إلى تحقيق إنجازات متميزة حتى لو تحملوا الصعوبات للوصول إلى أهدافهم (عبد، ٢٠١٥، ٢٩٨)، حيث يتمتعون برغبة جامحة لتحقيق مستويات أعلى من الإنجاز (أحمد، ٢٠١٥، ١٤٠).

• الاستقلالية: يميل الرياديون نحو الاستقلالية والرغبة في العمل الخاص من خلال مشاريع يمولونها بأموالهم الخاصة يسعون من خلالها لبلوغ أهدافهم وطموحاتهم دون الاكتراث إلى ردود الفعل الاجتماعية.

وهكذا تتضح صفات وخصائص الأشخاص الرياديون وما يتميزون به عن غيرهم مما يجعلهم أكثر قدرة على تحقيق أهدافهم وطموحاتهم من الأشخاص العاديين، وتلك الصفات تُعد من متطلبات العصر الحاضر الذي يتميز بالتسارع في كافة المجالات وضرورة الاعتماد على النفس في الحصول على الأعمال والقيام بمشروعات صغيرة يمكن النهوض بها مستقبلاً.

المبحث الثالث

متطلبات التربية الريادية في ضوء اقتصاد المعرفة

شهد العالم مع نهايات القرن الحالي تغيرات تكنولوجية ومعرفية ومعلوماتية هائلة شملت جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية، مما جعل التغير بكافة مجالات الحياة هو الثابت الوحيد الذي تتعامل معه المؤسسات المختلفة في عصرنا الحديث، وفي ضوء هذه التغييرات سعت معظم المؤسسات إلى الاستفادة منه واستثمارها بما يحقق لها مميزات تنافسية، وأصبح التركيز في ذلك على المعرفة والتحول من عصر اقتصاد المعرفة، واعتبار المعرفة العنصر الأساسي من عناصر الإنتاج وهذا ما أبرز علم اقتصاد المعرفة (معيوف، ٢٠١٦، ١).

أولاً: مفهوم اقتصاد المعرفة

يُعد مفهوم المعرفة ليس بالمفهوم الجديد في عالم الاقتصاد والتربية، فالمعرفة رافقت الإنسان منذ بدأت الحياة والجديد اليوم هو حجم تأثيرها على الحياة الاقتصادية والاجتماعية وعلى نمط حياة الإنسان عموماً وترتب على ذلك ظهور ما يسمى بمجتمع المعرفة (الهاشمي والعزاوي، ٢٠٠٧، ٣٠).

ومجتمع المعرفة هو مجتمع قائم في اقتصاده على نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط الاجتماعي، وصولاً لترقية الحالة الإنسانية، لذلك فهو يتطلب إمكانات ومهارات خاصة وقدرات فائقة تهيئ الأفراد للتفاعل مع تحدياته المتجددة وهو لا يأتي إلا من خلال الارتقاء بمستوى أداء الأفراد في كافة المؤسسات خاصة التعليمية على اعتبار أن التعليم والبحث العلمي هما قوة الدفع المحركة للإبداع الاجتماعي والاقتصادي في المستقبل (أحمد، ٢٠٠٧، ٦٩٥).

لقد ارتكز التطور الاقتصادي العالمي خلال القرن الحادي والعشرين على

التطور العلمي أكثر من اعتماده على التطور الكمي في الإنتاج وأصبح التقدم الاقتصادي للأمة يقاس على أساس ما تملكه من موارد بشرية ماهرة وهذه العوامل تمثل خصائص الاقتصاد المبني على المعرفة الذي يجعل الفرد يمثل حجر الزاوية في الاقتصاد (نصيرة بلخضر، كتوش عاشور، ٢٠١٥: ٣٥٥). لذلك اتجهت معظم الدول إلى تطوير أنظمتها التعليمية لتواكب نوع التعليم المطلوب للعصر الحاضر القائم على الاقتصاد المعرفي والمرتكز على التعليم التكنولوجي والريادي الذي يوفر إعداداً متميزاً وتدريباً مستمراً للخريجين للعمل مستقبلاً في القطاعات المختلفة لتكون لديهم القدرة على المشاركة في تنمية المجتمع وزيادة نموه الاقتصادي.

فالنظام التعليمي هو السبيل الأمثل إلى استثمار أفضل للمعرفة حيث يجب أن يتناسب مع مستجدات القرن الحادي والعشرين نظام يتأقلم مع المنظومة العالمية للتعليم والمستجدات والمستحدثات التي طرأت على التعليم (فليه، ٢٠٠٣، ٢٥٤).

ومن هنا كان على التعليم الجامعي أن يبادر بتطوير مناهجه التعليمية وأن ينتقل من عملية نقل المعرفة إلى عملية استحداث المعرفة وأن يتخذ موقفاً استباقياً إزاء عالم العمل وتعزيز أدوار التعليم الجامعي والعالي لتمكين الطلاب من الحياة والعمل في عالم يتحرك نحو عولمة السوق وهذا يتطلب إضفاء البعد الدولي على المقررات الدراسية المتعلقة بالسوق العالمية المتوقعة (ابوالعلا، ٢٠٠٧، ٧١١).

وهذا يلقي على الأنظمة التربوية مسئولية الاستجابة لمتطلبات اقتصاد المعرفة بمرونة وإعداد الطلاب في كافة المجالات والتخصصات بكفايات تتناسب مع عصر اقتصاد المعرفة بهدف تحقيق التنمية للمجتمع والمساهمة في تحقيق متطلبات مجتمع المعرفة وهذا يتطلب تهيئة الجامعات والمراكز البحثية لدخول عصر المعلومات ومجتمع المعرفة سعياً للتميز .

ثانياً: أهمية اقتصاد المعرفة:

يُمثل اقتصاد المعرفة أهمية كبيرة لكونه يهدف إلى تحسين نوعية الحياة بكافة مجالاتها وأنشطتها من خلال الاستفادة من المعلومات التقنية الحديثة في تحويل الاقتصاد إلى اقتصاد معرفي يمكنه تطوير السلع التقليدية وتجاوز حدود الزمان والمكان ونقل السلع إلى المستهلك عبر الحدود المختلفة، والانتقال من الاعتماد على المواد والثروات الخام إلى الاعتماد على رأس المال البشري واعتباره المورد الرئيسي للتقدم لاسيما في ظل الاقتصادات والموارد الضعيفة حيث يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية وزيادة الدخل القومي كما حصل في الهند وماليزيا وغيرها من الاقتصادات المتسارعة في النمو.

كما تمكن التربية الريادية في الدول من مواكبة المستجدات من حولها وتحسن إدارتها وتعامل معها بإيجابية نتيجة امتلاك الإبداع والقدرة على الابتكار واقتناص الفرص وتحمل المخاطر لرفع مستوى العمل وتحقيق الأهداف المنشودة، حيث تعمل التربية الريادية على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية فهي تؤدي إلى خلق فرص عمل، وتحفيز الأسواق وزيادة الابتكار، وتحسين الإنتاجية فهي توصف كمحرك لدعم النمو الاقتصادي حيث تعمل التربية الريادية على تحقيق التنمية الاقتصادية.

ويمكن تحديد أهمية اقتصاد المعرفة فيما يلي:

- يساعد على نشر المعرفة وتوظيفها وإنتاجها في جميع المجالات. (محمد، ٢٠١٣، ٦٤)
- يحقق النواتج التعليمية المرغوبة بالفعل في سوق العمل من خلال استحداث وظائف جديدة
- يساعد المؤسسات المختلفة على التطور والإبداع والاستجابة لاحتياجات المجتمع. (محمد، ٢٠١٣، ٦٤)

- إنتاج وابتكار تقنيات متقدمة في مختلف المجالات والتي يجدي إفرازها وتوليدها بشكل متزايد ومتسارع مما يساعد على تحقيق تغييرات وتحسينات أساسية وضرورية للمستقبل. (سعيد، ٢٠٠٩، ٦٤٧)
- يسهم اقتصاد المعرفة في إحداث نقلة نوعية في مجال البحوث التربوية ورسم سياسات التعليم، وتطوير العملية التعليمية في مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها وتغذيتها الراجعة التي تفيد في عمليات التطوير المستمر للعملية التعليمية، حيث يسهم اقتصاد المعرفة في صناعة القرارات التربوية الرشيدة وتوظيف البحث العلمي لصالح العملية التربوية. (محمد، ٢٠١٣، ٦٤)
- تفعيل دور الشباب ليسهم في دفع عجلة الاقتصاد والتنمية في المجتمع من خلال تمكينه من المهارات التي تعينه على إنشاء الأعمال الريادية. (١) (محمد وعبد الكريم، ٢٠١١، ٤٥)
- تفتح أسواقاً ومجالات جديدة تسهم في تحقيق التنمية المحلية من خلال تطوير السوق بأفكار ريادية جديدة ومشروعات تجمع بين التطور وخفض التكاليف. (David & Friederike, 2013, 95)
- تسهم في تعريف الطلاب بالأساليب الحديثة في الإدارة والابتعاد عن القرارات المتسرعة وغير المدروسة والاستغلال الأمثل للمعدات والماكينات والموارد المتاحة ومتابعة التطورات العلمية والتكنولوجية واستقطاب الأيدي العاملة المدربة والمؤهلة وترشيد النفقات الإنتاجية الثابتة والمتغيرة، وتطبيق أساليب الرقابة على الجودة والقضاء على توقفات العمل واختناقاته وزمن الانتظار.

(١) رسلان محمد، نصر عبدالكريم (٢٠١١)، واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد (٢٣)، فلسطين، حزيران.

• تمكن التربية الريادية الأفراد من استغلال الفرص بكفاءة، وهي السبيل لتجويد الأعمال؛ لتحقيق رضا المستفيدين، كما أنها تمكن أصحاب القرار من تخطي القيود المفروضة عليهم، ولا يقتصر تأثير الريادة على المنظمات بل يتعداها إلى المجتمع المحيط. (David, & Friederike, 2012, 98)

• تمكين الطلاب من استيعاب التكنولوجيا حيث تمتاز التربية الريادية بزيادة قدرة الطلاب على استيعاب التكنولوجيا الحديثة والعالمية والالتزام بالمواصفات الدولية وزيادة القيمة المضافة مما يمكن منتجات تلك المؤسسات من المنافسة في الأسواق العالمية (محمد وعبد الكريم، ٢٠١١، ٤٥).

• تمكن الأفراد من التعرف على كل ما هو جديد في مجال السوق المحلي والعالمية وفتح الأسواق الجديدة حيث تمتاز المؤسسات الريادية بمعرفة السوق وفهم ما يجري فيه مما يقلل من المخاطرة وكذلك النفاذ للأسواق المحلية والخارجية من خلال التنويع الإنتاجي.

• تمكن الأفراد وتولد لديهم روح المبادرة والابتكار وتسهيل إدماج الدول النامية في الاقتصاد العالمي (محمد وعبد الكريم، ٢٠١١، ٤٥).

وهكذا تتضح أهمية اقتصاد المعرفة في الوقوف على كل ما هو جديد في مجالات سوق العمل والتعريف بالأسواق المحلية والعالمية وما تحتاجه من سلع وخدمات جديدة، وتمكين الأفراد من إيجاد فرص عمل جديدة بما تمده به من الأفكار والممارسات التي تعد مهمة لتطوير المجتمع وتنميته وزيادة الكفاءة من خلال زيادة التنافس.

ثالثاً: المكونات الأساسية لمنظومة الاقتصاد المعرفي:

تتضمن المنظومة الأساسية لاقتصاد المعرفة عدة محاور أساسية هي: (محمد، ٢٠١٣، ٢٩٠) (عبد الوهاب، ٢٠٠٨، ٤٩-٥٣)

أ- كوادر بشرية مؤهله ومدربة: فالأفراد هم أكبر داعم لاقتصاد المعرفة لكونه

المستهلك لها والمستفيد منها وكلما زادت قناعات الأفراد كلما عظم العائد منها وانعكس ذلك على التقدم والإبداع والابتكار.

ب- مجتمع متعلم ومتطور: المجتمع القائم على احترام العلم هو أكبر داعم لاقتصاد المعرفة فالرجعية والتخلف والجهل بيئة لا تسمح بنمو اقتصاد المعرفة ولا تشجع عليها.

ج- المعرفة والأفكار المتجددة: ويتم إنتاج المعرفة وتوليدها والوقوف على كل ما هو جديد عبر المؤسسات البحثية في الجامعات ومراكز البحث العلمي وهذا يتطلب قيام الدول النامية برفع معدلات تمويلها ودعمها لهذه المؤسسات وتوفير الدعم الكافي لها وتخصيص نسبة فاعلة من الدخل القومي للإنفاق عليها.

د- نقل المعرفة عبر شبكات الإنترنت: وذلك من خلال توفير الإنترنت من قبل الشركات المتقدمة، ومؤسسات التوثيق العلمي وشبكات نقل المعلومات ومؤسسات الترجمة ومحركات البحث عبر شبكات الإنترنت والمكتبات الرقمية وغيرها وإتاحتها بأجر رمزي أو بالمجان لدعم تحول المجتمع نحو الاقتصاد المعرفي.

هـ- نشر المعرفة: من خلال التوثيق وبراءات الاختراع وبرامج التوعية العلمية المختلفة، وتوفير مراكز تقديم المعلومات التكنولوجية والتجارية وربط شراكة قوية وفاعلة بين الجامعات ومراكز البحوث وبين مؤسسات الصناعة بالمجتمع لتطبيق تلك الأفكار وتحقيق التطور المستمر للصناعات المختلفة بما يحقق مبدأ المنافسة.

و- استثمار المعرفة: وهي توفير المؤسسات الوسيطة بين جهات توليد المعرفة وفعاليات الإنتاج والخدمات مثل: المؤسسات التكنولوجية ودعم براءات الاختراع العلمي وحماية الملكية الفكرية وغيرها.

رابعاً: خصائص اقتصاد المعرفة:

يجعل العصر الحالي من إنتاج المعرفة وتسويقها مورداً أساسياً من الموارد الاقتصادية شأنها شأن الموارد الطبيعية، حيث أصبح للمعرفة بُعدها الاقتصادي مما أدى إلى بزوغ ما يُعرف بمجتمع اقتصاد المعرفة واعتباره محورياً في نمو الاقتصاد وأصبح إنتاجها وامتلاكها واستثمارها ثروة تسعى الدول لامتلاكها وأصبح إنتاج المعرفة هو السمة الأساسية المميزة لمجتمع المستقبل.

كما أكدت العديد من الدراسات والبحوث وجود العديد من الخصائص التي تميز الاقتصاد المعرفي عن غيره من الاقتصاديات التقليدية ومنها:

- المعرفة هي العامل الأساسي في صناعة التكنولوجيا العالية وتكنولوجيا المعلومات (عبدالوهاب، ٢٠٠٨، ٥٠).
- منخفضة التكاليف: لا يتطلب إنتاج المعلومات طاقات ضخمة من الموارد الطبيعية والطاقة فتكاليف إنتاجها منخفضة (الشمري والليثي، ٢٠٠٨، ٢٢).
- السرعة الفائقة: يتميز بالسرعة الفائقة لاعتماده على الأقمار الصناعية والبريد الإلكتروني وشبكة الإنترنت وغيرها من وسائل الاتصال الحديثة مما يؤدي لكسر حاجز الزمان والمكان (عوض، ٢٠١٥، ٣٣٥).
- تتميز بالابتكار لربط المعرفة المتنامية بالاحتياجات المحلية من خلال ربط مؤسسات المجتمع بالمؤسسات الأكاديمية (سعيد، ٢٠٠٩، ٦٤٤).
- تعتمد على التعليم لتحقيق التنافس الاقتصادي من خلال دمج التكنولوجيا والاتصالات في المناهج التعليمية بهدف جعل مهارات الإبداع في المناهج التربوية مدخل للحصول على مخرج نوعي معاصر (سعيد، ٢٠٠٩، ٦٤٥).
- تتميز بكونها المورد الاستراتيجي الجديد الذي لا ينضب، بل يزداد حجمه باستمرار ومما يبرز الموقع الذي أصبحت تحتله المعرفة العلمية والتكنولوجية في العصر الحالي أنها تمثل ما يقرب من (٨٠%) من اقتصاد العالم المتقدم (علي، ٢٠٠٧، ١١).

- اعتماد الاقتصاد المعرفي على الرقمية في ظل الثورة الحالية التي أحدثتها شبكة الإنترنت (عبدالوهاب، ٢٠٠٨، ٥٣).
- إنتاج المعرفة علم له أسسه وقواعده في القرن الحالي وأصبحت له مبادئ وأفكار ومناهج وأساليب يجب التدريب عليها والتواصل معها (فليه، ٢٠٠٣، ٢٥٨).
- أصبح المجتمع الحالي أسيراً للمعرفة حيث ترسم المعرفة مسار العالم وتحدد اتجاهاته في المستقبل وتضمن له سبل التفوق والازدهار (فليه، ٢٠٠٣، ٢٥٨).
- يمثل مجتمع المعرفة اليوم برنامجاً مخصصاً للفعل وتتسم فيه المعرفة بالتماسك والتلاحم وذلك جعل المعرفة سلعة رائجة في الوقت الحالي (فليه، ٢٠٠٣، ٢٥٨).
- أصبح إنتاج المعرفة مرتبطاً تمام الارتباط بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والمعرفة كما أنه لم يعد هناك أسلوب واحد للتفكير والتعلم والمعرفة (فليه، ٢٠٠٣، ٢٥٨).
- هناك ارتباط وثيق بين إنتاج المعرفة وبين سيادة قيم الديمقراطية والحرية واحترام حقوق الإنسان (فليه، ٢٠٠٣، ٢٥٨).
- تركز المعرفة على الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس المال المعرفي الفكري (محمد، ٢٠١٣، ٢٩٣).
- الإنتاج المعرفي الجديد وليد الثورة الالكترونية التي فتحت مجالات عدة ومتنوعة ومتشعبة (فليه، ٢٠٠٣، ٢٥٩).
- الإنتاج المعرفي يتطلب وجود نظام تعليمي فعال يعتمد على التقنيات العلمية والمناهج الحديثة وتتوافر فيه مقومات الإبداع والابتكار (فليه، ٢٠٠٣، ٢٥٩).
- الإنتاج المعرفي في القرن الحالي يتطلب وجود بنوك للمعلومات تتسم بالمصداقية والشفافية يمكن استخدامها وإعادة صياغتها وتحويلها إلى خطط واقعية للتنمية (فليه، ٢٠٠٣، ٢٥٨ - ٢٥٩).
- يعتمد الاقتصاد المعرفي على القوى العاملة المؤهلة والمدربة والمتخصصة في التقنيات الجديدة (حسن، ٢٠١٣، ٢٩٣).

- الإنتاج المعرفي يتطلب توافر المناخ الثقافي الذي يمكنه فهم مغزى التغييرات المتلاحقة والتجديديات المتتالية كي يتقبلها ويتجاوب معها (فليه، ٢٠٠٣، ٢٥٩).
- تغير خصائص القوى العاملة في اقتصاد المعرفة المتمثلة في تمتع القوى العاملة بمهارات وقدرات متميزة منها: القدرة على الوصول إلى المعرفة وتحويلها إلى معلومات قابلة للاستخدام وإتقان التعامل مع تقنية المعلومات.
- يعتمد على التعليم والتدريب المستمرين وإعادة التدريب والتي تضمن مواكبة التطورات التي تحدث في ميادين المعرفة (محمد، ٢٠١٣، ٢٩٣).
- اقتصاد المعرفة اقتصاد مرن شديد السرعة والتغيير متطور لتلبية احتياجات متغيرة ويمتاز بالانفتاح والمنافسة العالمية (الشمري والليثي، ٢٠٠٨، ٧).
- انتقال النشاط الاقتصادي من إنتاج وصناعة السلع إلى إنتاج وصناعة الخدمات المعرفية (سهير أحمد محمد، ٢٠١٣، ٢٩٣).
- يعمل الاقتصاد المعرفي على تفعيل عمليات البحث والتطوير كمحرك للتغيير والتنمية (الشمري والليثي، ٢٠٠٨، ٧).
- اقتصاد يملك القدرة على الابتكار وإيجاد وتوليد منتجات فكرية معرفية وغير معرفية (محمد، ٢٠١٣، ٢٩٤).
- اقتصاد شبكي يعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل أساسي مما يجعله يتصف بالشبكية التي تسهم في تحقيق التفاعل بين مختلف المؤسسات داخل وخارج الدول بما يسمح بتكوين فضاء افتراضي شبكي يحقق أكبر قدر من التواصل والتفاعل بين الأفراد والمؤسسات والدول (عوض، ٢٠١٥، ٣٤٣).
- تعتبر مورد متجدد لا تقنى عند استعمالها بل أن استهلاكها يزيد من قيمتها ويمكن استخدامها من قبل عدد كبير من الناس في آن واحد (سعيد، ٢٠٠٣، ٢٩).
- اقتصاد رقمي من خلال رقمية المعلومات ونقلها وتخزينها ومعالجتها (محمد، ٢٠١٣، ٢٩٤).

- تعتبر المعلومات مورد لا يمكن احتكاره فهي مشاعاً عالمياً على الرغم من محاولات فرض قوانين حماية الملكية الفكرية (سعيد، ٢٠٠٣، ٢٩).
- اقتصاد افتراضي من خلال الرقمية والشبكات وتلاشي الحدود بين العلم والخيال والأبعاد البيئية المكانية والزمنية والبنى التنظيمية الرسمية والتفاعل السريع بين المنتجين والمستهلكين مما يؤدي إلى تنامي العمليات الافتراضية سواء في عقد الصفقات أو تبادل النقود الاسمية (على، ٢٠١٢، ٢١٣).
- اقتصاد سريع يتميز بالسرعة الفائقة ويعتمد على الأقمار الصناعية والبريد الإلكتروني وشبكة الإنترنت وغيرها من وسائل الاتصال الحديثة مما يؤدي إلى كسر حاجز الزمان والمكان حيث أصبحت المعلومات مصدراً اقتصادياً في ذاتها له خصوصيته بل مورد استراتيجي جديد مكمل للموارد الطبيعية (عوض، ٢٠١٥، ٣٤٣).
- تمتاز المعلومات بقابليتها للتجزئة والضغط والتكثيف والدمج والتلخيص في ظل التقنية الرقمية والاسطوانات المدمجة وقابليتها للاستبدال والإحلال (سعيد، ٢٠٠٣، ٢٩).
- تعتبر المعلومات سلعة نظيفة فهي لا تترك أي نفايات ملوثة للبيئة (سعيد، ٢٠٠٣، ٢٩).
- سلعة قابلة للتسرب من مصادرها الأصلية (سعيد، ٢٠٠٣، ٢٩).
- وهكذا يتضح أن اقتصاد المعرفة اقتصاد حر يمتاز بالانفتاح والمنافسة، لا يمكن احتكاره قائم على التطور السريع والمتنامي للعلم يملك القدرة على الابتكار والتجديد وتوليد منتجات فكرية جديدة تحتاجها الأسواق المحلية والعالمية وهذا ما ينبغي أن يتم تربية طلاب الجامعة عليه وتمكينهم منه ليكونوا مبدعين في مجتمعاتهم.

خامساً: سمات التربية الريادية في عصر اقتصاد المعرفة:

- يشهد العالم اليوم ازدياداً مضطرباً لدور المعرفة والمعلومات في التعليم باعتبارهما المحرك الرئيس للإنتاج والنمو الاقتصادي، وأصبح مبدأ التركيز على المعلومات والتكنولوجيا من العوامل الأساسية في الاقتصاد المعرفي والذي يتجه نحو تهيئة الطلبة لمجتمع أصبح تسوده المعرفة والعلوم المختلفة (معيوف، ٢٠١٦، ١٠).
- ولقد ساعدت العولمة والتغيرات التكنولوجية لاسيما التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات في تغيير الأنشطة الاقتصادية للعديد من الدول المتقدمة، كما أوجدت فرصاً للاقتصادات الأقل نمواً واستجابت العديد من الاقتصادات المتقدمة عن طريق تغيير أطر السياسة العامة لتدابير جديدة لدعم المشاريع الريادية الصغيرة والجديدة. (Karen, 2012, 879)
- ولقد أدى ظهور التربية الريادية إلى الارتباط بالاقتصاد المعرفي لكونه المحرك والموجه للمشاريع الريادية المبتكرة من خلال تعريف الأفراد بما تحتاجه الأسواق العالمية المحلية بما يمكنها من النجاح وكان من نتيجة ذلك:
- تحقيق التنمية الاقتصادية حيث أدى عصر المعلومات إلى إحداث تغييرات مثيرة في بيئة العمل وقد أدت كل من المشاركة والتكنولوجيا إلى زيادة سرعة ختى التنافس بين المؤسسات المحلية والعالمية والتي تعمل بأسلوب ابتكاري على نشر المعلومات من إنتاج المنتجات وتقديم خدمات جديدة للعملاء، كما يعتبر عصر المعلومات حافزاً لإعادة أنماط العمل التقليدية الناجحة (كورتل وآخرون، ٢٠١١، ١).
- الاهتمام بالإنسان والعمل على إعداده إعداداً جيداً للاقتصاد المعرفي من خلال النظم التربوية التي يتوقع منها تزويدهم بمهارات واتجاهات أساسية تتطلبها عملية التطوير لمواكبة تلك التطورات.

- إيجاد مناخ مناسب للمعرفة، فالمعرفة ليست ترفاً فكرياً بل هي عنصر من عناصر الإنتاج، والملاحظ أن الشركات العالمية الكبرى تسهم في تمويل جزء من تعليم العاملين لديها ورفع مستوى تدريبهم وكفاءتهم وتخصيص جزء من استثماراتها في البحث العلمي والابتكار (دياب، ٢٠٠٤، ٨٥).
 - يركز الاقتصاد المعرفي على الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس المال الفكري المعرفي والاعتماد على القوة العاملة المؤهلة والمدربة المتخصصة (معيوف، ٢٠١٦، ٢).
 - تمثل المعرفة بُعداً جوهرياً في التنمية البشرية وعاملاً حاسماً في تمكين الناس من توسيع مجالات اختياراتهم وتقنيات المعلومات والاتصالات وهي الأدوات الأساسية للمجتمعات الناهضة التي تتأسس على المعرفة وهي تمثل تحولاً مهماً من استغلال الموارد الطبيعية والمادية إلى انتشار البيانات والمعلومات وما يتصل بها من مهارات خاصة بالتحليل والمعالجة (محي الدين، ٢٠٠٤، ٢٥٢).
- ومن خلال ما سبق يتضح مدى ارتباط التربية الريادية بالاقتصاد المعرفي القائم على تعريف الطلاب بكل ما هو جديد في مجال العلم والمعرفة وكل ما تحتاجه الأسواق المحلية والعالمية وما يعين تلك المشروعات على النجاح والبقاء والمنافسة في الأسواق.

سادساً: مقومات التحول نحو الاقتصاد المعرفي:

لقد جعلت التغيرات المتلاحقة المجتمعات تراجع واقعها وظروفها وإمكاناتها الاقتصادية في ظل ظهور الاقتصاد المعرفي المعتمد على الثورة المعلوماتية والتي تضيف كل يوم جديد في عالم المعرفة ومجال الاقتصاد.

فثورة المعلومات تحل اليوم مكان الصدارة في التنمية والتطور الاقتصادي حيث يتم استخدام المعلومات كمورد اقتصادي تعمل المؤسسات من خلالها على استثمار المعرفة والانتفاع منها وزيادة كفاءة استخدامها بهدف تحسين الاقتصاد

من أجل وجود اقتصاد يعتمد على المعرفة لابد من وجود مقومات هي: (محمد، ٢٠١٣، ٢٩٦-٢٩٧)

ويمكن القول في ضوء ما سبق أنه لوجود بيئة ريادية سليمة مشجعة لابد أن يكون هناك ما يساعد على توفير المناخ المناسب من:

- مجتمع المعرفة: بمعنى أن يتحول المجتمع إلى أفراد قادرين على امتلاك ومواكبة كل ما هو جديد في مجال المعرفة في المهن والتخصصات المختلفة وبما يؤهلهم للتعامل مع التقنية.
- التعليم: من خلال قيام المدرسة والجامعة في تخريج أفراد مبدعين أحرار في تفكيرهم.
- البحث العلمي والتطوير: كل التطورات والابتكارات الجديدة تضيف لأسواق العمل أفكار ريادية جديدة من خلال توثيق الصلة بين مراكز البحث العلمي وبين المجتمع وتلبية احتياجاته في المجالات المختلفة.
- الصناعة: فهي شريك في عملية الإبداع والاختراعات ووجب أن تكون لها علاقة وثيقة مع الجامعة ومراكز البحوث التطبيقية والحاضنات العلمية.
- وجود بيئة مستقرة على الصعيد السياسي والاقتصادي.
- رمزية الرسوم الجمركية المفروضة على السلع التي تدخل في المشاريع الريادية وعدم فرض ضرائب على الشركات والمنشآت الريادية.
- رمزية أسعار الأراضي للمنشآت من خلال دعم الدول لذلك ومنح الشباب الأراضي اللازمة لإقامة مشروعاتهم الريادية.
- توفير القروض وتسهيلات بفائدة ميسرة للشباب الراغبين في إقامة مشاريع ريادية.

سادساً: معوقات التربية الريادية:

ما يشهده القرن الحادي والعشرين من ثورة معرفية في مجالي تكنولوجيا المعلومات واقتصاديات المعرفة أدى إلى تضاعف المعرفة وتراكمها واستخدامها وتوظيفها وابتكارها وإنتاجها. وبالرغم من التوجه العالمي لأنظمة التعلم المعاصرة نحو اقتصاد المعرفة وتضمين كفاءاته وجدارته إعداد وتهيئة الطلاب في مراحل التعليم كافة للتنافسية القومية والإقليمية والعالمية إلا أن مجتمعاتنا العربية ومن بينها مصر ما تزال في مرحلة الترقب والمشاهدة لما يحدث في العالم الأمر الذي يسفر عنه اتساع الفجوة الحضارية بين مجتمعنا المصري وباقي المجتمعات المتقدمة الأخرى مما يضعف قدرتها على المنافسة داخلياً وخارجياً وهذا يمثل تحدياً أمام اقتصاد المعرفة (محمد، ٢٠١٣، ١٠٥).

وأكدت العديد من الدراسات والبحوث أن هناك الكثير من المعوقات التي تواجهها التربية الريادية والتي تضعف من قدرتها على المنافسة داخلياً وخارجياً وتمثل تحدياً أمام اقتصاد المعرفة منها:

- ضعف القيم الاجتماعية السائدة التي لها دور في تكوين البناء الاقتصادي، وكذلك الاجتماعي والثقافي والسياسي للمجتمعات، فهي الإطار المرجعي للسلوك الفردي، وهي الدافعة للسلوك الجمعي حيث تحتاج ثقافة ريادة الأعمال إلى أنماط سلوكية جديدة وبالتالي إلى قيم جديدة تدفعها إلى الطريق الصحيح. (العتيبي وعلى، ٢٠١٥، ٦٢٨)
- ضعف تأهيل الأفراد لإنشاء أعمال ريادية فالتعليم الحالي لا يشجع على الابتكار والفاعلية الذاتية والمبادرة الشخصية (أحمد وإبراهيم، ٢٠١٤، ٢٧٨).
- صعوبة إحداث تغيير في بعض أنماط الشخصية: مثل الانعزالية والتواكل وقلة احترام قيم العمل خاصة اليدوي أو ضعف الإيمان بالجديد والخوف من المستحدثات. (العتيبي وعلى، ٢٠١٥، ٦٢٨)

- ضعف القيم الثقافية المتعلقة بالنظرة للجنسين حيث تعمل على تشكيل المؤسسات وتشكيل السلوك الإنساني نحو التوجه للمشاريع الريادية وتحمل المسؤولية في النجاح والفشل والقدرة على خوض غمار التجربة وما تفرضه من قيود على الجنسين في القدرة على اتخاذ القرار. (Ingrid, etal, 2006, 162)
- وجود الموروثات الثقافية مثل التمسك بالوظائف الحكومية باعتبارها أكثر أماناً، والتمسك بالتبعية وعدم التجديد والابتعاد عن المخاطرة. (منصور بن نايف العتيبي، محمد فتحي على، ٢٠١٥: ٦٢٨)
- وجود المعوقات الإدارية والقانونية والتي تظهر في تعقد الإجراءات والاستغراق في الروتين والبطء الشديد في إصدار القرارات وانتشار اللامبالاة والسلبية وسيطرة العوامل الشخصية على علاقات العمل الرسمية والقصور في الكفاءات الإدارية. (العتيبي وعلى، ٢٠١٥، ٦٢٨)
- الخوف من العمل الحر وعدم القدرة على التحدي والمخاطرة والخوف من الفشل والتردد والخوف من المجهول. (Claus, etal, 2006)
- قلة توافر القيادات القادرة على تحريك الأفراد والجماعات وإثارتهم نحو تحقيق هدف مشترك جديد وحثهم نحو استخدام الموارد المتاحة بصورة أفضل لتحسين مستواهم (العتيبي وعلى، ٢٠١٥، ٦٢٩).
- قلة توافر الموارد التكنولوجية التي يمكن استخدامها لإحداث تغيير في قيم المادة والسلوك من حالة حاضرة إلى حالة مستقبلية (العتيبي وعلى، ٢٠١٥، ٦٢٩).
- نقص الوعي بالمشاركة والعمل في فريق بين الأفراد وعدم توافر الرغبة والافتتاح بأهميتها في المراحل الدراسية الأولى إلى أن يخرج الإنسان لمزاولة العمل الخاص به (العتيبي وعلى، ٢٠١٥، ٦٢٩).

- ضعف التركيز على نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل المؤسسات التعليمية المختلفة (الشميمري، ٢٠١٠).
- وتمثل التشريعات القانونية والأنظمة واللوائح من العوائق المهمة التي تعيق عمل المؤسسات الصغيرة الابتكارية وتعيق كذلك دخول رأس المال المخاطر كعمول لمثل هذه المشروعات. (الشميمري والمحميد، ٢٠١٤، ٩٤).
- ما يزال هناك قصوراً تشريعياً في هذا المجال فمثال لا توجد تشريعات تحمي رأس المال المخاطر من الخسائر التي قد يتعرضون لها جراء الأزمات الاقتصادية كما يحدث في بعض الدول الأوروبية كما لا يوجد تشريعات خاصة بالمؤسسات الابتكارية الصغيرة التي تحتاج إلى معاملة خاصة بعيدة كل البعد عن الروتين والبيروقراطية. (الشميمري والمحميد، ٢٠١٤، ٩٤).
- غياب التعليم القائم على الابتكار والإبداع وغلبة التعليم التقليدي على العملية التعليمية وغياب التعليم التطبيقي والتخصصات المتداخلة (الفجوة بين احتياجات التنمية والتعليم العالي) (الشميمري، ٢٠١٠).
- غياب تمركز المناهج حول الطالب واعتماد المنهج التجريبي في التدريس مثل الاعتماد على المشاريع الشخصية مثل تكليف الطلاب بخطط الأعمال والاعتماد على التعليم التعاوني والعصف الذهني والمقابلات والمناقشات (Volkman, 2009, 49)
- تمثل القيود البشرية أحد هذه القيود والتي تتمثل في قلة وجود الكفاءات والخبرات التي تستطيع إدارة المشروعات المبتكرة وكذلك المؤسسات الحاضنة لهذه المشروعات.
- واقع الإدارة العربية بصفة عامة يحول بينها وبين تحقيق الريادة والتقدم بما يتيح تطبيق إدارة المعرفة والاستفادة من المميزات التي بإمكانها تحقيق التنمية المنشودة (العربي وغزالي، ٢٠١٢، ١١٠).

- كما يعاني قطاع الصناعات الصغيرة من مشاكل إدارية تتمثل في انتقال ملكية المنشأة بشكل وراثي وبالتالي افتقار أصحاب هذه المنشآت للقدرات الإدارية في مجال اتخاذ القرارات المناسبة وتحمل المخاطرة وانقسام كثير من هذه المنشآت من الجيل الثاني.
- قلة المعلومات وعدم توفيرها وإتاحتها للراغبين، فالمواطن العربي يعاني من سياسة إخفاء المعلومات التي أصبحت من جهل الماضي ويضر بالمستقبل ويعرقل التطور الاقتصادي في العالم العربي فالحقائق والمعلومات والإحصائيات ملك للمواطن وحق له (محي الدين، ٢٠٠٤، ٢٥٢).
- افتقاد البنية التحتية التي تساعد على ممارسة العمل الحر (محي الدين، ٢٠٠٤، ٢٥٢).
- ضعف المهارات الاجتماعية والمعارف المهنية والسمات الشخصية وافتقاد الثقة بالنفس وضيق الأفق لدى الكثير من الأفراد (حامد وأرشيد، ٢٠٠٧، ٦٥).
- وجود بعض المعوقات التنظيمية مثل: القصور في التعليم والتدريب والتمويل، والتقلبات في بيئة العمل ومحدودية المعارف المرتبطة بالريادة وضعف الترابط داخل المؤسسة. (Lutz & Friederike, 2011, 575)
- معوقات بيئية مثل: مقاومة العاملين للتغيير وعدم تقبل التغيير ووجود بعض القوى التي تقف في وجه التغيير، وغلبة التقليدية في معالجة الأمور والافتقار إلى القدرة على القيادة، ومحاربة الأفكار الجديدة. (Xiaozhou, 2012, 403)
- قلة فهم بعض الطلاب لسياسات ريادة الأعمال مما يعوق فهمهم لها وممارستهم وتنفيذهم للمشروعات الريادية من أجل المساهمة في التنمية الاقتصادية. (XAlain, 2013, 416)

- يواجه النظام التعليمي حالياً عدم التوافق بين كيفية معيشة الطلاب، وكيفية تعلمهم حيث توجد فجوة عميقة بين المعارف والمهارات، التي يتعلمها معظم الطلاب في المدرسة وبين المعارف والمهارات التي يحتاجونها في سوق العمل في القرن الحادي والعشرين (قاسم وآخرون، ٢٠١١، ١١).
- تعاني بعض المناهج من الجمود والبعد عن مسايرة الاتجاهات الحديثة المرتبطة بمجتمع التعلم واقتصاد المعرفة حيث لا تتيح للطلاب فرصاً كافية للابتكار والإبداع والتفكير الناقد أو تبني بداخله القدرة على المبادرة الفردية، واحترامها والتنافس الشريف والعمل في فريق، إضافة إلى وجود القصور في البرامج التدريبية على التعلم الذاتي وتنمية المهارات طبقاً لمتغيرات سوق العمل وتحديد المهارات المطلوبة وتوصيف المهن (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤: ٣٩).
- أسلوب التعليم لا يشجع على الابتكار والاختراع أو حتى العمل الحر أو في القطاع الخاص ولذلك نجد أن نسبة كبيرة من الخريجين غير مؤهلين التأهيل المناسب وغير أكفاء للدخول في مثل هذه المشروعات الريادية سواء كانوا مبتكرين أو مديرين لهذه المؤسسات (الشميمري والمحميد، ٢٠١٤، ٩٤).
- ما زالت طرائق التدريس تستند في معظم الأحيان على مفهوم تقليدي للتدريس يظهر فيه المعلم مصدر وحيد للمعرفة والسلطة العلمية وهي أساليب تركز الحفظ والتلقين وتكرس قيم الإذعان والطاعة السلبية وهيمنة ثقافة الصمت في المجتمع (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ٤٠).
- تزايد سرعة التفجر المعرفي بمناهج ومفاهيم وأساليب علمية حديثة وما يصاحب ذلك من نشأة فروع علمية عديدة من جهة وقيام تخصصات بينية بين العديد من فروع العلم أو ظهور نوع من التكامل بين مختلف العلوم من جهة أخرى. (سنكي، ٢٠١٤، ١٩٢)

- تحول اقتصاد المعرفة إلى اقتصاد وفرة بفضل تحول المعرفة إلى مورد متجدد مما يتطلب من التربية مواكبة كل ما هو جديد (على، ٢٠١٢، ٢١٥).
- تطور تقنيات التعليم والتعلم والاستخدام المكثف لنظم المعلومات وتقنية المعلومات الرقمية تحمل في طياتها إمكانات هائلة لتغيير ما يجري داخل الصف الدراسي والمدرسة والجامعة (على، ٢٠١٢، ٢١٥).
- تزايد الرغبة في دمج مجموعات صناعية وتجارية وخدمية عديدة بين دول عدة للحفاظ على الطبيعة التنافسية في اقتصاد المعرفة العالمي الأمر الذي سيؤدي إلى انتقال العمالة الماهرة والقدرات المبدعة من الدول الصناعية إلى دول العالم الثالث. (سنكي، ٢٠١٤، ١٩٢ - ١٩٣)
- تزايد الاتجاه نحو المعرفة التطبيقية الإجرائية التي تفيد في تطوير شؤون الحياة وما يترتب على ذلك من ظهور التكامل بين المعرفة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية السياسية (سنكي، ٢٠١٤، ١٩٣).
- تزايد احتياجات اقتصاد المعرفة للأدمغة العلمية والمفكرين والكفاءات التقنية عالية المستوى بسبب هجرة العقول المفكرة والتي أنفقت عليها الدول العربية أموالاً طائلة إلى الدول المتقدمة مما يشكل خسارة فادحة على التنمية العربية (سنكي، ٢٠١٤، ١٩٣).
- غياب الإرادة السياسية للانخراط في التنمية الحقيقية وامتلاك الكفاءة التكنولوجية (على، ٢٠١٢، ٢١٥).
- ضعف الميزانيات المخصصة للتعليم والبحث العلمي (على، ٢٠١٢، ٢١٥).
- ضعف القدرة على توظيف التكنولوجيا، والافتقار إلى البيانات الدقيقة. (Alain, 2013, 403)
- وجود نقص كبير في قدرة دخول الطلبة إلى الموارد المعلوماتية في كثير من البلدان العربية (الرزو، ٢٠١٢، ٤٣).

- ضعف التمويل الكافى للمؤسسات التربوية للاستثمار فى قطاع المعلومات والاتصالات.
- ضعف توافر مناهج كافية ومعايير حاكمة يمكن اعتمادها فى عمليات التدريب والتأهيل.
- قلة العلاقات مع المؤسسات الاقتصادية: مثل البنوك ومؤسسات الصناعة والجمعيات الأهلية (الرزو، ٢٠١٢، ٤٣).
- احتكار خدمات المعلومات الدولية لدى القطاع الحكومى (باستثناء بضعة بلدان عربية) وضعف عنصر المنافسة على صعيد مزودي الخدمة المعلوماتية المحلية وارتفاع تعريفه استخدام الخدمات المعلوماتية والاتصالية وعدم وجود حوافز كافية لجذب المستثمرين المحليين للمساهمة فى هذا القطاع (الرزو، ٢٠١٢، ٤٣).

وهكذا يواجه الاقتصاد المعرفى تحديات كبيرة لاسيما فى مجال التعليم نتيجة التطورات المتسارعة وما يفرضه ذلك من ضرورة مواكبة العلوم والتقنيات المتسارعة مما تعجز عنه المناهج الحالية لغلبة المناهج التقليدية على التعليم المصرى مما يحول دون وجود تعليم متطور يقوم على ريادة الأعمال واقتصاد المعرفة.

وتأسيساً على ما سبق يمكن القول أن التحول إلى مجتمع المعرفة يتطلب بناء مجتمع يشجع على الابتكار والإبداع والبحث العلمى بهدف نقل المجتمع إلى الاقتصاد المعرفى القائم على نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاءة فى جميع مجالات النشاط المجتمعي.

سابعاً: دور الجامعة في تحقيق متطلبات التربية الريادية للطلاب في ضوء اقتصاد المعرفة

تُعد التربية الريادية الأكثر ارتباطاً باقتصاد المعرفة حيث ازدهر تعليم ريادة الأعمال نتيجة لظهور الاقتصاد الجديد القائم على المعرفة حيث أصبحت المعرفة هي المورد السائد لجميع الأنشطة الاقتصادية تقريباً، فالتربية الريادية تمكن الأفراد من المهارات المختلفة لإنشاء مشروعات مبتكرة لاغتنام الفرص التسويقية. (Cheng, 2009, 555)

كما تعد جودة الموارد البشرية العامل الوحيد الأكثر أهمية الذي يحدد سرعة ونجاح التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة بهدف رفع مستوى المعرفة والمهارات الضرورية لمواكبة الطلب الجديد على المعرفة في الأسواق. حيث أصبحت المعلومات مورداً أساسياً في أي نشاط بشري وعنصر مهم في علاقة الإنسان بمجتمعه وعلاقة المجتمعات بعضها ببعض من النواحي السياسية والثقافية والاقتصادية حيث تعمل المؤسسات والشركات على استغلال المعلومات والانتفاع بها في زيادة كفاءتها وهناك اتجاه متزايد نحو شركات المعلومات لتعمل على تحسين الاقتصاد الكلي للدولة (محي الدين، ٢٠٠٤، ٢٤٥). والتربية اليوم مطالبة بمواكبة تلك المتغيرات وتوفير كافة المتطلبات التي تحتاجها التربية الحديثة لانتهاج التربية الريادية التي تتواءم مع الاقتصاد المعرفي ومع احتياجات السوق ومستجدات العصر.

كما لا يوجد اختلاف حول أهمية الجامعة ودورها في التطوير والتنمية لمجتمعاتها والارتقاء بها إلى مصاف الدول المتقدمة وتعظيم المسؤولية الملقاة على عاتق الجامعة، فالجامعات هي المورد الأساسي للتنمية المجتمعية من خلال ما تخرجه من مخرجات يمكنها المساهمة في تحقيق التنمية والتطور للمجتمعات فهي شريك فاعل في التنمية الاقتصادية والتكنولوجية في المجتمع

أ-متطلبات التربية الريادية في ضوء اقتصاد المعرفة:

تكمن أهمية التربية الريادية للطلاب في تمكينهم من التأقلم مع بيئة معرفية متغيرة، فالطالب في عصر إدارة اقتصاد المعرفة بحاجة إلى الإلمام بعلوم الحاسب ونظم المعلومات، وهذا يتطلب إعادة تصميم البرامج التعليمية لتصبح أكثر مواءمة لعصر اقتصاد وإدارة المعرفة والأعمال الإلكترونية (جايل، ٢٠١٥، ١٣)

ولا زالت ثقافة المجتمع المصري تقوم على احترام الوظيفة الحكومية والتهافت عليها والتخوف من العمل لذلك يجب على الجامعات أن تقوم بدورها في نشر ثقافة العمل الريادي من خلال توسيع دورها في المجتمع وألا تظل في برج عاجي وأن تتدمج مع خطط الابتكار التكنولوجي والتنمية الاقتصادية، وأن توسع جوانب المعرفة التي تقدمها للطلاب ليتمكن المنافسة في أسواق العمل المختلفة (Merle, etal, 2014, 658)

فقد أوجدت الثقافة المجتمعية فجوة عميقة غير مبررة بين الفرص المتاحة لرواد الأعمال، لذلك فالمجتمع مطالب بدعم التوجه نحو ريادة الأعمال بكل قوة والعمل على نشرها لتحل محل ثقافة العمل في القطاع العام الذي أثقلت كاهله البطالة المقنعة (مهدي، ٢٠١٤، ١١٥). فالتربية الريادية لا تحدث في فراغ اقتصادي بل تتأثر بمجموعة من المتغيرات التي تشمل القيم والمعايير الثقافية وتقبل فكرة التغيير الاجتماعي وتوجه الدولة نحو دعم المشاريع الريادية (Robert, 2004, 48).

ولذلك تتطلب التربية الريادية العديد من الأمور والاستعدادات المرتبطة بجهود مؤسسات المجتمع التي يجب مراعاتها عند البحث عن تحقيق العالمية في مجال ريادة الأعمال وبما يحقق لها التنافسية ومنها:

١- متطلبات تشريعية وإدارية:

نظراً لأهمية الدور الحيوي للريادة، فإن غالبية الدول والحكومات تعمل على سن القوانين والتشريعات الداعمة والراعية لقطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة باعتبارها تمثل التجسيد الحقيقي للعمل الريادي، وقد قطعت العديد من الدول شوطاً ملحوظاً في هذا المجال وأصبحت لديها تجارب مميزة في الريادية من خلال دعمها وتشجيعها لقطاع الأعمال الصغيرة والمتوسطة، لاسيما في اليابان (محمد وعبد الكريم، ٢٠١١، ٤٦).

وتقدم الحكومات سياسات تسهل تشكيل الأعمال الجديدة والمبتكرة واتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لدعم ريادة الأعمال كما هو معمول به في الدول المتقدمة فمعظم الدول الصناعية لديها جملة من البرامج لمساعدة الأفراد في بدء مشروعاتهم ولتهيئة المناخ التشريعي والإداري يتطلب مجموعة من الممارسات الإدارية منها:

- وجود الإدارة الواعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة والتحول نحو الاقتصاد المعرفي وأنه أحد أهم عناصر بناء الجامعة الريادية، فنشر ثقافة ريادة الأعمال يتطلب وقتاً طويلاً وبرامج متنوعة واستحداث للبرامج الداعمة لبناء رواد الأعمال في التعليم الجامعي مثل مراكز التميز لريادة الأعمال والأندية والشركات الطلابية ومنافسة خطة العمل وزمالة الأعمال ومشاريع ريادة الأعمال (الظاهر وواضح، ٢٠١٣، ١٢٧).
- وضع السياسات الاقتصادية الداعمة والتي تحقق تنمية الاستقرار الاقتصادي وسن القوانين والأنظمة الداعمة والمشجعة مثل الإعفاء الضريبي والإعانات المادية والعينية.
- الأخذ بالنظام اللامركزي الذي يؤدي إلى عدم احتكار المعرفة وتركيزها في مستوى تنظيمي واحد ويؤدي إلى تدفق وانتشار معرفي يتيح للأفراد الاطلاع

- عليها، وتوفير المناخ السياسي الداعم للمشروعات الريادية من خلال توجه الدولة نحو تطبيقه عبر المدارس والجامعات (خضيرات، ٢٠١١، ١٣-١٤).
- على الحكومة أن تتبنى سياسات تشجيع الخريجين الجدد على إنشاء مشاريع ريادية متوسطة وصغيرة الحجم، لأنها كفيلة بامتصاص نسبة عالية من البطالة في المجتمع وتوفير مستويات جيدة من الدخل لمالكها (عبده، ٢٠١٥، ٢٨٧).
 - ويتمثل دور الجامعة في تحقيق المتطلبات التشريعية والإدارية في التالي:
 - إعادة النظر في رسالة الجامعة في ظل المتغيرات المعاصرة لتتبنى تعليم الريادة لتناسب التطورات التكنولوجية والاندماج في المؤسسات الصناعية من خلال المناهج الجامعية والبحث عن شراكات جديدة يمكنها التغلب على مشكلة البطالة من خلال تكوين برامج منظمة يمكن لها توفير الدعم المالي لأصحاب تلك الأفكار. (Domingo & Miguel, 2012)
 - وضع التشريعات اللازمة لتعزيز المهارات الريادية ودمجها في المؤسسات التعليمية وهذا بدوره يسهم في رفع كفاءة الشباب في المجتمع. (Kamariah, etal, 2015, 349)
 - اعتبار التعليم الريادي واحداً من القيم النظرية التي أنشأتها الجامعات الحديثة إضافة إلى دورها في البحث والتدريس وإنتاج البحوث التقليدية والأنشطة الموجهة للصناعة والتجارة بهدف استفادة الفرد والمجتمع وتحقيق التنمية الاقتصادية. (Ufuk, 2015, 881)
 - تعزيز الريادة في الأعمال الإدارية والسعي لصقل المواهب الريادية وتعزيزها قدراتها عبر المناهج الدراسية من خلال دمج تعليم ريادة الأعمال في خطط التدريس ونظام الائتمان للتعليم المهني والعام وتقييم جودة المشاريع الطلابية في الجامعات الصينية. (Xiaozhou, 2012, 407)

- تفعيل سياسة الجامعة للتعامل مع ثقافة المجتمع والمسائل التنظيمية والإستراتيجية وتفعيل التعاون مع المؤسسات الصناعية والمجتمعية المختلفة وبين الجامعة ومراكز البحوث وبين قطاع الأعمال وتوثيق الصلة بينهم. (Marina, 2015, 168)
- على السياسات العامة أن تأخذ بعين الاعتبار السياق المجتمعي لرجال الأعمال والخصائص الشخصية لهم وكذلك ثقافة المجتمع المحلي والمعايير الثقافية لكونها تؤثر على المشاريع الناشئة والكفاءة الذاتية للمشاريع. (Domingo & Miguel, 2012, 863)
- أن الأداء التنظيمي للمؤسسات ونجاحها يعتمد على قدرتها على إدارة المعرفة وإنشاء المعارف الجديدة والاستفادة منها والتي تشمل: المعرفة لفهم العملاء وتلبية احتياجاتهم ومعرفة متطلبات الأسواق المحلية والعالمية. (lan, 2012, 847)
- تبني استراتيجيات غير تقليدية وتشجيع العاملين بالجامعة عليها وتشجيع أفرادها من خلال نشر المعرفة وبنّي الإدارة بالمعرفة (Marina, 2015, 168)
- يجب على مؤسسات التعليم العالي تصويب نظام القيادة وإنشاء وتحسين آليات التنسيق لتعليم ريادة الأعمال (Alain, 2013, 403).
- تحسين مستوى جودة الممارسات التعليمية في مجال ريادة الأعمال يتطلب أن تكون السياقات التعليمية مصممة بصورة جيدة من حيث ملاءمة الأساليب التربوية والتعليمية وتصميم السياقات والبيئات التعليمية من خلال تكوين علاقات جيدة بين الأساتذة والطلاب وإدارة الجامعة وصانعي القرار ورجال الأعمال. (Fayolle, 2013, 110)
- تغيير سياسات التعليم الجامعي وتحويله من وعاء اقتصادي تقليدي إلى معاصر قائم على تحويل المعرفة لثروة باستخدام العقل البشري سيجعل

سياسات التعليم تتجه إلى الاستثمار في المخرج التعليمي بما يتناسب مع سوق العمل واحتياجه للتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة (سعيد، ٢٠٠٩، ٦٤٩).

- ربط اقتصاد المعرفة بالنظم التعليمية نظراً للدور الذي تؤديه تلك المتطلبات في اكتساب الميزة التنافسية وتعزيزها وتوجه الجامعات العالمية ومؤسسات البحث العلمي نحو التحول إلى الاقتصاد المعرفي كونه الوسيلة الأهم في التغيير وتحول الموقف التعليمي الجامعي المعناد إلى موقف يتضمن بيئات تعليمية ومعلوماتية مبنية على الحاجات التي تمكن الأفراد من ممارسة التعلم مدى الحياة (خليل، ٢٠٠٥).

٢- متطلبات بشرية:

فالعنصر البشري من المتطلبات الأساسية للتربية الريادية، حيث يتعين على الجامعات توفير متخصصين وخبراء في المشروعات الريادية لتحفيز الطلاب على المشروعات الريادية قادرين على تخطيط وتنفيذ التعليم الريادي وتدريب الطلاب على تنفيذ المشروعات المختلفة وتأهيلهم من خلال التدريب اللازم لإكسابهم بالمهارات اللازمة للتعامل مع الأسواق.

كما تتطلب تزويد الطلاب بالمهارات الريادية المطلوبة من قبل الشركات الناشئة ومراكز ريادة الأعمال بالجامعات دون مقابل من أجل المصلحة العامة للطلاب وتقديم الدعم المعرفي والرعاية الاجتماعية اللازمة لهم داخل المجتمع الجامعي. (Itxaso, etal, 2008, 939)

كما أن القوى البشرية التي تتولى الجامعات المصرية تأهيلها لا تتلاءم مع الموارد البشرية التي يحتاجها سوق العمل يضاف إلى ذلك عدم ملاءمة المقررات الجامعية التي تُدرس للطلاب دون مواكبة التطور العلمي والمعرفي الذي جعل

جامعاتنا عاجزةً عن تطوير المؤسسات الإنتاجية في المجتمع، يضاف إلى ذلك العجز عن تطوير الموارد البشرية التي تملك الكفاءة اللازمة لدفع عملية التحديث والتنمية (جايل، ٢٠١٥، ٣٣).

ويتمثل دور الجامعة في تحقيق المتطلبات البشرية في التالي:

• إعادة النظر في التخصصات الحالية بما يتفق واحتياجات المجتمع التنموية والاقتصادية والتوسع في انتشار التعليم التقني والتطبيقي بما يخدم المجتمع وتحديث جميع الخطط الدراسية الجامعية والتوسع في انتشار التعليم التقني والتطبيقي بما يخدم المجتمع (سعيد، ٢٠٠٩، ٦٥٠).

• تغيير نمط التفكير التقليدي لدى الطلبة إلى أنماط التفكير الحديثة المبنية على الإبداع والابتكار والتجديد وتعزيز الروح الريادية وإثارة الدافعية لدى طلاب الجامعة (مبارك، ٢٠١٤، ٣١).

• تطوير مهارات تنظيم المشاريع ورفع كفاءة الخريجين وتنمية قدراتهم على الابتكار والإبداع والتطوير التكنولوجي. (Mohammad, 2012, 2414)

• تطور عملية إعداد الكوادر البشرية لتحكم تطور متطلبات الأداء المهني سواء بفعل التطور في المعرفة أو التكنولوجيا والتغير في هيكل العمالة ومهارات العمل حيث أن عملية تطور الإعداد تتوقف على حسن استقراء الجامعة لحاجات سوق العمل ومؤسسات العمل المختلفة في نوعية وكفاءة الكوادر البشرية التي تتولى إعدادها، ولذا فإن التواصل بين الجامعة والمؤسسات المستخدمة لهذه الكوادر عملية ضرورية من أجل ضمان عملية التطوير المستمر في إعداد هذه الكوادر (محمود، ٢٠٠٨، ٥٨).

• تطوير كفايات الطالب بما ينسجم ومفهوم الاقتصاد المعرفي، وتحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل حيث تسعى الجامعات التقليدية إلى البحث عن توافق مخرجاتها مع متطلبات التوظيف

في سوق العمل، في حين أن الجامعة الريادية تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق وهو التوجه الذي أدركته أوروبا في السبعينات والثمانينات بتغيير سياسة التعليم العالي لتركز على مبادئ خلق فرص العمل وثقافة العمل الحر في بناء الأجيال القادمة، وهذا الدور الجديد يعني أن تتمحور مناهج وطرق التدريس حول استثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات لتتمكن الجامعة من أن تسهم في التنافسية العالمية للدولة (الظاهر وواضح، ٢٠١٣، ١٢٦).

- بناء اتجاهات إيجابية لدى الطلاب تجاه الأعمال الريادية والعمل الحر (مجدي عوض مبارك، ٢٠١٤: ٣١).

- تعزيز القدرة التنافسية للخريجين من خلال تزويدهم بالمعارف والاتجاهات والمهارات التي تمكنهم من خلق فرص عمل جديدة وتوفير العديد من الوظائف لهم والتحول بمجتمعاتهم نحو الاقتصاد المعرفي (البازعي والصقري، ٢٠١٤، ٨٧٠).

- مساعدة الطلاب على بناء تصور أفضل لمهنة المستقبل التي تتفق مع قدراتهم وطموحاتهم وزيادة وعيهم حول التوظيف الذاتي وريادة الأعمال كبديل لمهنة المستقبل (مبارك، ٢٠١٤، ٣١).

• تشجيع الطلاب على تطوير قدراتهم الإبداعية من أجل فهم التعقيد والتطور السريع في البيئة التي يتعاملون معها، ولكي تكون عملية التعليم الريادي ناجحة لا بد من توفير بيئة تعليمية ملائمة، فينبغي على الجامعات توفير السياقات التعليمية المناسبة للتعليم الريادي، كما ينبغي عليها توفير أنشطة تربوية لحالات حياتية وتجهيز الإمكانات من معامل وقاعات مناسبة لأنشطة التعليم الريادي (أحمد، ٢٠١٥، ١٥٣).

٣- متطلبات مادية:

تعاني دول العالم الثالث خاصة أفريقيا من نقص في الدعم المالي الذي يقدم لمساعدة أصحاب المشاريع الريادية الصغيرة مما يجعل فرص التنمية الاقتصادية لهذه الدول أقل ويعوق تحقيقها. (Noômen, etal, 2013, 19) مما يعني ضرورة التوجه نحو التربية الريادية لتوفير الدعم المالي المناسب للأنشطة المختلفة.

ويتمثل دور الجامعة في تحقيق المتطلبات المادية في التالي:

- توفير الموارد المالية والتي تعد من أهم المصادر لنجاح المشروعات الصغيرة للشباب من خلال تقديم تسهيلات بنكية لهم بصورة ميسرة لما لها دور فعال في تعزيز ريادة الأعمال في المجتمع.
- توفير التمويل من خلال تقديم القروض الميسرة للمشروعات الجديدة، وتوفير مصادر المعلومات والعمل والبحث والتطوير وتقديم الدعم والمشورة ودعم الصادات. (Steven & John, 2009, 285)
- رعاية وتنمية الأفكار الإبداعية والأبحاث التطبيقية وتحويلها من مرحلة البحث والتطوير إلى مرحلة التنفيذ مما يؤدي لتوطين التكنولوجيا فيما بعد (جابر، ٢٠١٥، ٨٩).
- تعزيز الدعم للمؤسسات الصغيرة كثيفة العمالة وتشجيع ودعم المنظمات المالية المتنوعة والتي تناسب متطلبات التنمية المحلية والانتها من وضع ضمانات القروض وتقديم الدعم المالي للرياديين بهدف تحسين فرص الاستثمار (Alain, 2013, 406)
- التركيز على الابتكارات العلمية والتكنولوجية باعتبارها وسيلة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق التنمية المستدامة. (Vijayan, 2015, 147)
- إقامة شراكة حقيقية مع مؤسسات المجتمع الصناعية لتطبيق الفكر الريادي في

- صناعة الاقتصاد وربط التعليم باقتصاد المعرفة، حتى أصبحت هي القوة الدافعة لكل تقدم تقني وتكنولوجي في ظل ما توفره من بيئة حافزة للإبداع والابتكار والتطوير ودعم للأساتذة والطلاب. (Eşref & Reha, 2014, 29)
- تسويق البحوث المعرفية لتسهم في تحقيق النمو الاقتصادي وزيادة الدخل وعدم الاكتفاء بمجرد التدريس فقط. (Abd Latif, etal, 2016, 93)
 - الاعتماد على الأبحاث الموجهة نحو السوق المحلي بشكل مباشر من خلال الاندماج الفعلي مع سوق العمل ونزول الطلاب إلى أرض الواقع من خلال الملاحظة الدقيقة والرحلات الميدانية للشركات المحلية والمشاريع الريادية ورصد الاحتياجات المحلية من المشروعات. (Volkman, 2009, 49)

٤- متطلبات فنية وتجهيزية:

- يتطلب تحقيق التربية الريادية توافر المقومات الفنية من كوادر مدربة قادرة على نقل ثقافة الريادية إلى الطلاب، وتوفير البيئة التكنولوجية اللازمة لذلك من المعامل والورش وقاعدة البيانات اللازمة وتوفير كافة التجهيزات التكنولوجية لتسهيل الأفكار الريادية وتحويلها إلى واقع من خلال توفير التدريب المناسب لهم.
- ويتمثل دور الجامعة في تحقيق المتطلبات الفنية والتجهيزية فيما يلي:
- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات بهدف نشر ثقافة الريادة والعمل الحر بين الأفراد من خلال توفير المعلومات والإمكانات وتوفير اقتصاد المعرفة الذي يعين الأفراد على التفكير الجيد والمبدع ومعرفة متطلبات المجتمع المحلي والسوق المحلية من البحوث (الشمري والشرح، ٢٠١٤، ١٣٢).
 - تحويل الجامعة إلى بيئة تكنولوجية كاملة من خلال أتمتة العمل الإداري بالجامعة ليتواءم مع الأفكار الريادية.
 - توفير المختصين القادرين على تقديم الدعم والاستشارات وتوفير المعلومات

المختلفة للطلاب التي تخص مشروعاتهم ويأتي دور الجامعة في عمل برنامج وورش عمل لزيادة وعي الأفراد في المجتمع بأهمية الريادة وفوائدها (جابر، ٢٠١٥، ٨٩).

• توفير بيئة تعليمية ملائمة حيث ينبغي على الجامعات توفير السياقات التعليمية المناسبة للتعليم الريادي، كما ينبغي عليها توفير الأنشطة التربوية لحالات حياتية وتجهيز الإمكانيات المادية من معامل وقاعات مناسبة لأنشطة التعليم الريادي. (أحمد، ٢٠١٥، ١٥٣)

• التحول نحو التعليم الأكاديمي الذي يهتم بالإبداع والابتكار والذي يمكن من خلاله تجديد الاقتصادات المحلية والإقليمية. (Merle, etal, 2014, 658)

• إنشاء مراكز للريادة وحاضنات الأعمال بهدف الاستفادة من الأبحاث العلمية والابتكارات التكنولوجية، وتحويلها إلى مشروعات ناجحة من خلال الاعتماد على البنية الأساسية لهذه الجامعات، من معامل وورش وأجهزة بحوث، بالإضافة إلى أعضاء هيئة التدريس والباحثين والعاملين، والخبراء في مجالاتهم، وهي تهدف أساساً إلى تسويق العلم والتكنولوجيا من خلال التعاقدات والاتفاقات التي تتم بين مجتمع المال والأعمال وتطبيقات البحث العلمي (عبدالرحيم ولدع، ٢٠١١، ٤٧٨)

• التنسيق بين مراكز التدريب والمؤسسات الاستثمارية المحلية والدولية والهيئات الحكومية بهدف وضع خطط إستراتيجية لتلبية احتياجات العمليات الإنتاجية لخدمة الاقتصاد الوطني (عبدالرحيم ولدع، ٢٠١١، ٤٧٨).

• توفير الإمكانيات الفنية والمادية لتمكين أصحاب المشروعات من تأسيس مشاريعهم وتحويل أفكارهم وابتكاراتهم إلى مشروعات عملية وتدريبهم طوال فترة بقائهم في الحاضنة على تأسيس واستدامة المشروع وتسويق منتجاته (الدويبي، ٢٠١٤، ٢٦٠)

• تسهيل مصادر التمويل المختلفة للمشروعات الريادية التي تتناسب مع هذا النوع من المنشآت وذلك خلال فترة الحضانة وتحمل الحاضنات الجزء الأعظم من التكاليف الثابتة للمؤسسة المتعلقة بالمقر والتجهيزات المكتبية والحواسيب، والمعامل والمخابر وتجهيزاتها، بالإضافة إلى الخدمات ومتطلبات البنية التحتية وشبكات الاتصالات (الدويبي، ٢٠١٤، ٢٦٠).

وتأسيساً على ما سبق فإن ريادة الأعمال في اقتصاد المعرفة تتطلب موارد بشرية مؤهلة ذات مستوى عال من التعليم والتدريب وإعادة التدريب، وفق المستجدات ودرجة عالية من التمكين والتركيز على النمو المهني والتعليم الذاتي المستمر والتواصل والإبداع وحل المشكلات، واتخاذ القرارات كما تتطلب مرونة النظم الإدارية والقدرة على التحول من مهنة إلى أخرى.

المبحث الرابع

الدراسة الميدانية ونتائجها

بعد عرض الإطار النظري وما اشتمل عليه من التعريف بالتربية الريادية واقتصاد المعرفة ومفهومه وأهميته والتحديات المعاصرة التي تواجهه ودور الجامعة في تحقيق التربية الريادية في ضوء اقتصاد المعرفة ومناهج التعليم الريادي بالجامعة. وتم تناول الدراسة الميدانية من حيث أهدافها وإجراءاتها ونتائجها

أولاً: أهداف الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على درجة توافر متطلبات التربية الريادية ببعض كليات جامعة سوهاج (كلية التربية - العلوم - الزراعة) والتعرف على المعوقات التي تواجه تحقيق التربية الريادية في الكليات المعنية.

ثانياً: إجراءات الدراسة الميدانية:

١- عينة الدراسة

بلغت عينة الدراسة (١٨٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج شملت كليات (التربية- العلوم - الزراعة) وقد اختيروا بطريقة عشوائية من المجتمع الأصلي (٣٩٠) من إجمالي أعضاء هيئة التدريس (أستاذ- أستاذ مساعد - مدرس) ممن هم على رأس العمل بالكليات عينة الدراسة من بين (١٦٧٢) من إجمالي أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج (جامعة سوهاج، ٢٠١٦: ١) وبيّن جدول (١) وصف عينة الدراسة الميدانية وفقاً لمتغيراتها.

جدول (١)

المتغير	العدد	العينة	نسبة العينة من العدد الكلي للفئة
المستوى الوظيفي	أستاذ	١٤٣	٣٩,٢%
	أستاذ مساعد	٨٤	٥٢,٤%
	مدرس	١٦٣	٥٣,٤%
	الإجمالي	٣٩٠	٤٨%
الخبرة	أقل من خمس سنوات	٣٢	٧,٥%
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٧٨	١٦%
	١٠ سنوات فأكثر	٢٨٠	٧٦,٥%
	الإجمالي	٣٩٠	١٠٠%
النوع	ذكر	٢٥٨	٦٣%
	أنثى	١٣٢	٣٧%
	الإجمالي	٣٩٠	١٠٠%

المنغير	العدد	العينة	نسبة العينة من العدد الكلي للفئة
الكلية	١٣٤	٦٣	%٣٣,٧
	١٤٧	٨٩	%٤٧,٦
	٨٩	٣٥	%١٨,٧
	٣٩٠	١٨٧	%١٠٠
عدد الدورات	٧٣	٣١	%١٦,٦
	١٢٦	٩٤	%٥٠,٣
	١٩١	٦٢	%٣٣,١
	٣٩٠	١٨٧	%١٠٠

ويتضح من الجدول السابق أن توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي من إجمالي العينة بالكلية محل التطبيق حيث عدد المدرسين بلغ (٨٧) عضواً من إجمالي أعضاء هيئة التدريس يمثلون نسبة (٥٣,٤%) من جملة المجتمع الأصلي، وتأتي بعد ذلك فئة أستاذ مساعد (٤٤) عضواً بنسبة (٥٢,٤) وبلغ عدد الأساتذة (٥٦) أستاذاً بنسبة (٣٩,٢%).

ويتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد العينة حسب الخبرة بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس ممن اشتملت سنوات خبرتهم (١٠) سنوات فأكثر (١٤٣) عضواً من أعضاء هيئة التدريس يمثلون نسبة (٧٦,٥%) من إجمالي العينة، وهم الفئة الأكبر في الدراسة في حين أن عدد أعضاء هيئة التدريس الذين تتراوح سنوات خبرتهم أقل من خمس سنوات نحو (١٤) عضواً يمثلون نسبة (٧,٥%) من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس الذين تتراوح خدمتهم من خمسة إلى أقل من عشر سنوات نحو (٣٠) عضواً يمثلون نسبة (١٦%) من إجمالي العينة.

كما يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد العينة حسب النوع بلغ عددهم (١١٨) عضواً وكانت نسبة الذكور (٦٣%) مقابل عدد (٦٩) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من الإناث بنسبة (٣٧%) مما يدل على زيادة واضحة للذكور مقابل الإناث، وقد يبدو ذلك منطقياً في ظل زيادة أعضاء هيئة التدريس الذكور عن الإناث.

ويتضح من الجدول السابق تفاوت توزيع أفراد العينة حسب الكليات محل التطبيق، حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم (٨٩) عضواً مقابل (٦٣) عضواً بكلية التربية و(٣٥) عضواً بكلية لزراعة وهو عدد منطقي بالنسبة للأعداد الحقيقية للمجتمع الأصلي بالكليات الثلاثة.

كما يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد العينة حسب الدورات التدريبية حيث تفاوت عدد الدورات التي حصل عليها أعضاء هيئة التدريس بالكليات الثلاث محل التطبيق حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على (٥) دورات إلى أقل من (١٠ دورات) حوالي (٩٤) عضواً مقابل (٦٢) عضواً لمن حصلوا على (١٠ دورات فأكثر) و(٣١) لمن هم (أقل من خمس دورات) مما يعني اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالحصول على الدورات التدريبية لتنمية قدراتهم وتحقيق التنمية المهنية اللازمة في ظل المتغيرات المحيطة.

٢- أداة الدراسة الميدانية:

تم الاستعانة بالاستبانة كأداة للدراسة الميدانية حيث يستخدمها المشتغلون بالبحوث التربوية على نطاق واسع للحصول على حقائق تعبر عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل، وقبل البدء في وضع الاستبانة بصورته النهائية تم القيام بدراسة مسحية لعدد كبير من البحوث والدراسات والكتب العلمية، بالإضافة إلى مقابلة العديد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، من أجل التوصل إلى متطلبات التربية الريادية والمعوقات التي تحول دون تحقيقها، وقد اتبعت الدراسة الخطوات

العلمية والمنهجية السليمة من خلال ما يلي:

١. تم مسح عدد كبير من البحوث والدراسات العلمية والمراجع المتخصصة في هذا المجال والرجوع إلى أدبيات الدراسة.
٢. مقابلة العديد من أعضاء هيئة التدريس بمختلف درجاتهم العلمية بجامعة سوهاج بالكليات محل التطبيق لتحديد متطلبات التربية الريادية ومعوقاتهما.
٣. وضع الاستبانة في صورتها المبدئية وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمحكمين ذوي الاختصاص لإبداء آرائهم بالإضافة والحذف والتعديل.
٤. تم تجريب الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس لاختبار مدى وضوح صياغة العبارات وسهولة فهمها وتم أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار.
٥. إعادة الاستمارة للسادة الخبراء والمحكمين لإبداء آرائهم في الاستبانة في صورتها النهائية.
٦. تم تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية من الكليات الثلاث بلغت نحو (٥٠) عضواً من خارج عينة الدراسة لقياس الصدق والثبات للاستبانة.
٧. أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية قابلة للتطبيق النهائي (*)^(٢) ويمكن وصف الأداة فيما يلي:

• الجزء الأول: ويتضمن معلومات أساسية.

• الجزء الثاني: ويتناول درجة توافر متطلبات التربية الريادية ويتكون من

خمسة محاور المحور الأول: المتطلبات التشريعية والإدارية ويتضمن (١٠) عبارات، والمحور الثاني: المتطلبات البشرية ويتضمن (٨) عبارات، المحور

(٢) ملحق (١).

الثالث: المتطلبات المادية ويتضمن (٨) عبارات، والمحور الرابع: المتطلبات الفنية والتجهيزية (١٠) عبارات.

- الجزء الثالث: معوقات التربية الريادية ويتضمن (١٢) عبارة.
- أ- ثبات أداة الدراسة:

استخدم في حساب ثبات الاستبانة طريقة إعادة التطبيق، حيث تم إعادة تطبيق الاستبانة بعد ثلاثة أسابيع على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج (من خارج عينة الدراسة الميدانية) بلغت نحو (٥٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات العينة في التطبيقين ، وقد بلغ معامل الثبات (٠,٩١%) وهي نسبة مرتفعة، وتؤكد صلاحية الأداة للتطبيق على أفراد العينة.

كما تم حساب ثبات الأداة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Cronback Alpha ، ويوضح جدول (٢) معاملات ثبات أداة الدراسة :

جدول (٢)

معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة

الدرجة	عدد العبارات	المحور
٠,٨٩١	١٠	المتطلبات التشريعية والإدارية
٠,٨١٨	٨	المتطلبات البشرية
٠,٧٧٩	٨	المتطلبات المادية
٠,٧٣٥	١٠	المتطلبات الفنية والتجهيزية
٠,٨٧٤	١٢	المعوقات
٠,٨١٩	٤٨	معامل ثبات الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات لأبعاد الاستبانة موضع الدراسة تراوحت بين (٠,٧٣٥ - ٠,٨١٩) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ب- صدق أداة الدراسة:

وقد استخدمت الدراسة أربعة أنواع من الصدق :

• صدق المحكمين: ويسمى بالصدق الظاهري، حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين؛ بهدف الحكم على صلاحيته لتحقيق أهداف الدراسة، وتم تعديل وصياغة عبارات الاستبانة في ضوء الاستفادة من آراء ومقترحات السادة المحكمين، وقد اتفقوا جميعاً على أن الأداة بصورتها النهائية تُعد صالحة لتحقيق الهدف منها، وبذلك تم التأكد من صدق المحكمين.

• صدق المضمون (الصدق المنطقي): وهو قياس لمدى تمثيل الاستبانة لنواحي الجانب المقاس، حيث قامت الدراسة بصياغة بنود الاستبانة بناء على الدراسة النظرية، وحاول بقدر الإمكان أن تكون العبارات قادرة على قياس موضوع الدراسة، حيث اشتملت على كل متطلبات التربية الريادية، ومعوقاتهما كما جاءت في الدراسة النظرية، كما كانت عبارات الاستبانة سهلة وواضحة ومفهومة ولا تحتمل التأويل، وأقر بذلك السادة المحكمين.

• الصدق الذاتي: ويقاس هذا الصدق، الصدق الداخلي لبنود الاستبانة، وهو يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وتم حساب معامل الصدق الذاتي من المعادلة:

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}} \quad (\text{شنودة ، ٢٠٠٥ ، ٢١٢})$$

$$\text{أي أن معامل الصدق الذاتي للاستبانة} = \sqrt{0,91} = 0,95$$

• صدق الاتساق الداخلي للأداة: بعد التأكد من الصدق الظاهري للأداة، تم تطبيقها على عينة عشوائية قوامها (٤٠) من السادة أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة للتأكد من درجة الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والبعد الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٣)

معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والبعد الذي

تنتمي إليه

معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	البعد
**٠,٦٨٥	٣	**٠,٦١٠	٢	**٠,٦٧٢	١	المتطلبات التشريعية والإدارية
**٠,٧٢٣	٦	**٠,٥٨٦	٥	**٠,٦٠٠	٤	
**٠,٩٠٨	٩	**٠,٤٩٢	٨	**٠,٥١٨	٧	
				**٠,٧١٦	١٠	
**٠,٨٥٤	٣	**٠,٨٣٤	٢	**٠,٨٦١	١	المتطلبات البشرية
**٠,٨٧٢	٦	**٠,٩٢٧	٥	**٠,٧٠٢	٤	
		**٠,٧٩٣	٨	**٠,٨٠٩	٧	
**٠,٥٤٠	٣	**٠,٨٣٥	٢	**٠,٦٩١	١	المتطلبات المادية
**٠,٦٤٢	٦	**٠,٦٦١	٥	**٠,٦٨١	٤	
		**٠,٦١١	٨	**٠,٦٧٢	٧	
**٠,٥٥٠	٣	**٠,٤٦٧	٢	**٠,٧٢٨	١	
**٠,٦٠٩	٦	**٠,٧٩٢	٥	**٠,٥٦٧	٤	المتطلبات الفنية والتجهيزية
**٠,٧٩٨	٩	**٠,٥٩٩	٨	**٠,٧٥٧	٧	
				**٠,٧١٩	١٠	
**٠,٦٨٥	٣	**٠,٧٦١	٢	**٠,٥٧٢	١	
**٠,٧٢٩	٦	**٠,٨٢١	٥	**٠,٩٣١	٤	المعوقات
**٠,٥٧٨	٩	**٠,٦٥٢	٨	**٠,٥٧٨	٧	
**٠,٦٧٩	١٢	**٠,٨٣٥	١١	**٠,٧٤١	١٠	

يتضح من الجدول السابق أن جميع عبارات كل بُعد من أبعاد الاستبانة جاءت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على تميز كل الأبعاد بالاتساق الداخلي.

ويمكن التعرف على الاتساق الداخلي للاستبانة بحساب معاملات الارتباط لدرجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان بعد حذف درجة المحور من الدرجة

الكلية للاستبانة كما هو موضح بالجدول، حيث جاء المحور الخاص بالمتطلبات التشريعية والإدارية تراوحت ما بين (٠,٥١٨ - ٠,٩٠٨)، وتراوحت معاملات الارتباط لمحور المتطلبات التشريعية ما بين (٠,٧٠٢ - ٠,٩٢٧)، وتراوحت معاملات الارتباط لمحور المتطلبات المادية ما بين (٠,٥٤٠ - ٠,٨٣٥) وتراوحت معاملات الارتباط لمحور المتطلبات الفنية والتجهيزية ما بين (٠,٤٦٧ - ٠,٧٩٨) وتراوحت معاملات الارتباط لمحور المعوقات ما بين (٠,٥٧٨ - ٠,٩٣١) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يؤكد على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق وصالحة للتطبيق.

ثالثاً: المعالجة الإحصائية:

- تم معالجة بيانات الدراسة الميدانية وفقاً للبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) حيث استخدم الباحث أساليب المعالجة الإحصائية التالية:
١. التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف خصائص أفراد العينة وتحديد استجاباتهم إزاء المحاور الأساسية التي تضمنتها أداة الدراسة.
 ٢. حساب المتوسط الحسابي وذلك لتحديد استجابات أفراد العينة إزاء محاور الدراسة المختلفة واستخراج متوسط الترتيب لكل عبارة من عبارات تلك المحاور.
 ٣. الانحراف المعياري: لقياس مدى التشتت في إجابات العينة إزاء كل عبارة من عبارات الاستبانة.
 ٤. معامل ارتباط بيرسون: لتحديد مدى صدق استجابات العينة إزاء كل عبارة من عبارات الاستبانة.
 ٥. تحليل التباين الأحادي (ANOVA) One way Analysis of Variance لكشف الفروق بين استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة المختلفة وفقاً لنوع الكلية والخبرة والدورات التدريبية والمستوى الوظيفي.

٦. اختبار شيفية Scheffe للمقارنات المتعددة: لتحديد اتجاه صالح الفروق الدالة إحصائياً بين متغيرات البحث (المستوى الوظيفي - الكلية - الخبرة - الدورات التدريبية).

وتكون سلم الاستجابة على عبارات الاستبانة من ثلاث درجات وذلك على النحو التالي: (نعم - إلى حد ما - لا) لتقابل الدرجات (٣، ٢، ١) على الترتيب. ومن أجل تفسير النتائج اعتمد الباحث النسب التالية: تكون الاستجابة ضعيفة في الفئة (من ١ إلى أقل من ١,٦٧) ومتوسطة في الفئة من (١,٦٧ إلى أقل من ٢,٣٤) ومرتفعة في الفئة من (٢,٣٤ إلى أقل من ٣).
رابعاً: تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

- المحور الأول: المتطلبات التشريعية والإدارية:
يوضح جدول (٤) استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بمحور المتطلبات التشريعية والإدارية

جدول (٤)

استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بمحور المتطلبات التشريعية والإدارية

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
١	وضع آلية أو هيكل تنظيمي يلتزم بها أعضاء هيئة التدريس لتضمين الجوانب الريادية في المقررات الجامعية.	٢,٠٢	٠,٩٧	متوسطة	٥
٢	وجود مركز استشاري بكل كلية لتمكين المهارات الريادية ومهارات اقتصاد المعرفة لدى الطلاب وتقييمها.	١,٩٨	٠,٩٦	متوسطة	٦
٣	توفير خطة لتعريف الطلاب بالنواحي القانونية والتنظيمية اللازمة للقيام بعمل مشاريع ريادية.	٢,٣٤	٠,٩٣	مرتفعة	١
٤	إنشاء صندوق بالجامعة لتمويل الأفكار	١,٨٣	٠,٩٣	متوسطة	٧

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
	والمشروعات الريادية للطلاب.				
٥	وضع آلية لتنمية الشراكة بين مؤسسات الإنتاج والخدمات لتدريب الطلاب في المشروعات الإنتاجية والخدمية.	٢,١٣	٠,٩٦	متوسطة	٢
٦	اعتماد لوائح تمنح مراكز العمل الريادي داخل الجامعة الصلاحيات والحرية والاستقلالية للعمل بدون ضغوط.	١,٨١	٠,٩٢	متوسطة	٨
٧	تشريع قوانين تضمن الملكية الفكرية عند تطبيق الأفكار الريادية.	٢,٠٩	٠,٩٦	متوسطة	٣
٨	تهيئة مناخ ريادي يدعم الابتكار والإبداع والتميز والاستقلالية الفكرية والرغبة للعمل الحر.	١,٤٦	٠,٨٤	ضعيفة	٩
٩	عقد بروتوكولات تعاون مع الخبراء والاستشاريين المتخصصين في المشروعات الريادية للاستفادة منهم.	٢,٠٢	٠,٩٥	متوسطة	٤
١٠	عقد اتفاقيات تعاون مع مؤسسات التمويل (البنوك) لتمويل المشروعات الريادية للطلاب.	١,٢٢	٠,٦٠	ضعيفة	١٠
	المجموع	١,٨٩	٠,٩٠	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن أفراد العينة يتفوقون إلى حد ما على أن كلياتهم تعمل على تحقيق التربية الريادية وقد جاءت استجاباتهم بدرجة متوسطة فيما يتعلق بمحور المتطلبات التشريعية والإدارية حيث حصلت على متوسط حسابي (١,٨٩) وانحراف معياري (٠,٩٠) مما يعني أن هناك جهود تُبذل ولكن بدرجة غير كافية، وفيما يتعلق بالعبارات:

- جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الأولى بالنسبة لعبارات المحور الأول بدرجة مرتفعة وهي عبارة قوية بمتوسط (٢,٣٤) مما يعني اهتمام الكليات إلى حد ما بتوفير خطة لتعريف الطلاب بالنواحي القانونية والتنظيمية اللازمة

للقيام بعمل مشاريع ريادية، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Alain, 2013) التي أكدت ضرورة سعي الكلية لتوضيح السياسات للطلاب وتعريفهم بها، ودراسة (Badariah, 2016) والتي أكدت ضرورة توجيه صناع القرار حول كيفية اتخاذ التدابير المناسبة التي تتعلق بالاتجاهات الحالية لبرامج ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية.

- جاءت العبارات رقم (٥) في المرتبة الثانية وهي بدرجة متوسطة لتعني أن هناك آلية لتنمية الشراكة بين مؤسسات الإنتاج والخدمات لتدريب الطلاب في المشروعات الإنتاجية والخدمية، وجاءت الاستجابة المتوسطة بما يعني أن تلك الآلية إما إنها لا تطبق بالشكل الأمثل أو أنها تطبق في بعض الكليات دون البعض الآخر، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة لمياء محمد وإيمان عبد الفتاح (٢٠١٤م) ودراسة (Itxaso, 2008) ودراسة (Alain, 2013) في ضرورة تفعيل الشراكة بين الجامعات وقطاعات الأعمال والمؤسسات الحكومية ومؤسسات الصناعة والشركات في المجتمع.
- جاءت العبارة رقم (٧) في المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة مما يعني توافر تشريع قوانين تضمن الملكية الفكرية عند تطبيق الأفكار الريادية إلى حد ما وهذا قد يكون من خلال مراكز مختصة داخل الجامعة، وأيضاً يعني أن هناك نقص في الوعي بتطبيق تلك التشريعات والقوانين.
- جاءت العبارة رقم (٩) في المرتبة الرابعة بدرجة متوسطة مما يعني سعي الجامعة إلى لعقد بروتوكولات تعاون مع الخبراء والاستشاريين المتخصصين في المشروعات الريادية للاستفادة منهم وقد يكون هذا حافزاً للطلاب للاستفادة منهم ومن خبراتهم، ولكن الاستجابة متوسطة مما قد يفسر بأن تلك البروتوكولات قد لا تفعل في كل الكليات أو أنها مركزية على مستوى الجامعة.

- جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الخامسة بدرجة متوسطة مما يعني سعي الجامعة لتوفير وضع آلية أو هيكل تنظيمي يلتزم بها أعضاء هيئة التدريس لتضمين الجوانب الريادية في المقررات الجامعية ولكن بدرجة متوسطة، وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة محمد جودت وغان العامري (٢٠١١م) من ضرورة التركيز على المواد التدريسية المتعلقة بالريادة لما لها من علاقة موجبة بين خصائص لدى الطلاب وبين الأعمال الريادية.
- جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة السادسة بدرجة متوسطة مما يعني سعي الجامعة إلى إيجاد مركز استشاري بكل كلية لتمكين المهارات الريادية ومهارات اقتصاد المعرفة لدى الطلاب وتقييمها، ولكن الاستجابة المتوسطة مما قد يفسر أن تلك المراكز قد لا تقوم بدورها بصورة أكبر في تمكين الطلاب منها أو أنها مركزية على مستوى الجامعة وتسعى لخدمة الكليات، مما يعني اتفاق العينة بدرجة متوسطة على وجود مركز استشاري بما يعني أنه قد يكون هناك مركز استشاري بالجامعة وليس بكل كلية وأن هذا المركز قد يقوم بتنمية المهارات الريادية لدى الطلاب في بعض الكليات دون الكليات الأخرى، أو قد يعني ذلك أن المركز الاستشاري الموجود بالجامعة لا يقوم بعمله على الوجه الأكمل فقد يقوم بتوزيع التعليمات والإرشادات على الكليات دون محاولة تطبيق ما تحتويه تلك الإرشادات على أرض الواقع، وتتفق هذه النتيجة مع ما أكدته دراسة دانية حسام الدين (٢٠١٢م) من ضرورة الاعتماد على النمط المعرفي في اتخاذ القرارات ذات الصلة بمستقبل الجامعة لما لها من تأثير على مستقبل الجامعة التنافسي من خلال تفعيل دور المراكز الاستشارية بالجامعة.
- جاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة السابعة لتؤكد سعي الجامعة بدرجة متوسطة لإنشاء صندوق بالجامعة لتمويل الأفكار والمشروعات الريادية

للطلاب، مما يعني قلة الدعم المالي المقدم من قبل الجامعة لتمويل الأفكار الريادية مما انعكس على درجة استجابة العينة، وهذا يعني رؤية العينة أن الجامعة لا تقوم بدورها في تمويل المشروعات الريادية للطلاب على الوجه الأكمل إما لقلة الدعم المالي المقدم أو أن العينة ربطوا بين صندوق تمويل المشروعات الريادية وإدارة الصناديق الخاصة بالجامعة وهو ربط في غير محله حيث أن إدارة الصناديق الخاصة ليس لها علاقة بتمويل المشروعات الريادية، وقد تكون رؤية العينة مبنية على ما تقوم به مشروعات الطرق المؤدية للتعليم العالي (Path Ways) من تمويل المشروعات التي تفوز بالمركز الأول وإن كان هذا ليس بصفة دائمة كما أن هذه المشروعات لا تمول من الجامعة.

• جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الثامنة بدرجة متوسطة والتي تؤكد على اعتماد لوائح تمنح مراكز العمل الريادي داخل الجامعة الصلاحيات والحرية والاستقلالية للعمل بدون ضغوط، وهذا يعني شعور أعضاء هيئة التدريس بالضغوط نتيجة المركزية المتبعة من قبل الجامعة نحو مراكز العمل الريادي، وقد يرجع ذلك لتردد العينة إزاء وجود لوائح تمنح مراكز العمل الريادي داخل الجامعة لصلاحيات والحرية والاستقلالية مما يعني أن مراكز التميز الموجودة بالجامعة قد لا تمارس صلاحياتها بشكل مستقل وأنها خاضعة للوائح والقوانين التي قد تكون بيروقراطية، وتتفق تلك النتيجة مع ما أكدته دراسة لمياء محمد وإيمان عبد الفتاح (٢٠١٤م) من ضرورة إعادة هيكلة الجامعات في ضوء مفهوم الجامعة الريادية.

• جاءت العبارة رقم (٨) في المرتبة التاسعة بدرجة ضعيفة بمتوسط حسابي (١,٤٦) حيث أكد أفراد العينة على عدم توافر تلك المتطلبات من تهيئة مناخ ريادي يدعم الابتكار والإبداع والتميز والاستقلالية الفكرية والرغبة للعمل

الحر، وهذا يدل على أن هناك جوانب قصور تعوق تهيئة المناخ الريادي ودعم الابتكار والإبداع والتميز وغيرها من مقومات زيادة الأعمال.

- جاءت العبارة رقم (١٠) في المرتبة العاشرة والأخيرة بدرجة بمتوسط حسابي بلغت (١,٢٢) مما يعني عدم توافر عقد اتفاقيات تعاون مع مؤسسات التمويل (البنوك) لتمويل المشروعات الريادية للطلاب، وهذا يدل على وجود جوانب قصور تحول دون تنفيذ المشروعات الريادية.

المحور الثاني: المتطلبات البشرية:

يوضح جدول (٥) استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بمحور المتطلبات

البشرية

جدول (٥)

استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بمحور المتطلبات البشرية

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
١	وجود متخصصين في المشروعات الريادية لتحفيز الطلاب على المشاريع الريادية.	٢,٢٤	٠,٨٨	متوسطة	٣
٢	استقطاب الخبراء والمختصين في المشروعات الريادية للعمل بالجامعة.	٢,١٨	٠,٩٢	متوسطة	٤
٣	توفير كوادر بشرية قادرة على تخطيط وتنفيذ برامج التعلم الريادي.	٢,١٠	٠,٩٤	متوسطة	٦
٤	مراعاة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الريادة.	٢,١٤	٠,٩٦	متوسطة	٥
٥	إعداد المدربين المؤهلين لتدريب أعضاء هيئة التدريس على العمل الريادي.	٢,٢٥	٠,٨٧	متوسطة	٢
٦	توفير منتديات لتبادل الأفكار مع المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل.	١,٨٤	٠,٩٤	متوسطة	٧
٧	استقطاب الخبراء والمختصين اللازمين لتدريب الطلاب على ثقافة العمل الحر.	٢,٣٣	٠,٨٠	متوسطة	١

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
٨	وجود جهة تنفيذية تكون حلقة وصل بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات الإنتاجية.	١,١٢	٠,٤٦	ضعيفة	٨
	المجموع	٢,٠٢	٠,٨٤	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن أفراد العينة يتفوقون إلى حد ما على أن كلياتهم تعمل على تحقيق التربية الريادية وقد جاءت استجاباتهم بدرجة متوسطة فيما يتعلق بمحور المتطلبات البشرية حيث حصلت على متوسط حسابي (٢,٠٢) وانحراف معياري (٠,٨٤) مما يعني أن هناك جهود تُبذل لتوفير العنصر البشري القادر على إيجاد بيئة ريادية ولكن بدرجة غير كافية، وفيما يتعلق بالعبارات يلاحظ ما يلي:

- جاءت العبارة رقم (٧) في المرتبة الأولى بدرجة متوسطة (٢,٣٣) حيث أن نسبة كبيرة من أفراد العينة أكدوا على توافر تلك المتطلبات من استقطاب الخبراء والمختصين اللازمين لتدريب الطلاب على ثقافة العمل الحرفي في حين أكد البعض وجود قصور في ذلك نظراً لحصول العبارة على استجابة متوسطة.
- جاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الثانية بدرجة متوسطة (٢,٢٥) مما يعني أن إعداد المدربين المؤهلين بالجامعة ليس على المستوى المطلوب، إما لقلة عددهم أو إعدادهم على مهارات لا تتفق مع مهارات اقتصاد المعرفة، أو أن هؤلاء المدربين قد أعدوا منذ فترة طويلة ولا يمتلكون المهارات الحديثة التي تشجع على الإبداع والابتكار.
- جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة (٢,٢٤) مما يعني أن وجود متخصصين في المشروعات الريادية لتحفيز الطلاب على المشاريع الريادية ليس بالقدر المطلوب نظراً لنقص الخبرات والمعارف المرتبطة بالريادة

واققتصاد المعرفة وضعف ثقافة الريادة بالجامعة، كما أن الجامعة لا تحفز أعضاء هيئة التدريس والطلاب على إعداد المشروعات الريادية.

• جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الرابعة بدرجة متوسطة (٢,١٨) مما يعني أن استقطاب الخبراء والمختصين في المشروعات الريادية للعمل بالجامعة لا تتم بالصورة المطلوبة، مما يُفسر إما بضعف الدعم المالي المقدم من الجامعة لاستقطاب الخبراء والمختصين، أو قلة وجود قواعد بيانات بالجامعة عن هؤلاء الخبراء وضعف التعاون معهم أو قلة وجود رغبة لهؤلاء الخبراء للتعاون مع الجامعة لضعف ثقافة الريادة بالجامعة.

• جاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الخامسة بدرجة متوسطة (٢,١٤) والذي يعني أن مراعاة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الريادة وتوفير كوادر بشرية قادرة على تخطيط وتنفيذ برامج التعلم الريادي تتم بصورة متوسطة مما يعني أن التدريبات التي تتم بالجامعة تقليدية ولا تركز على مجال الريادة فمعظم هذه التدريبات تتم بغرض الحصول على شهادات تنمية القدرات، كما أن القائمين على تلك التدريبات قد تنقصهم المهارات الريادية ولا تقوم الجامعة بدراسات استطلاعية للكشف عن احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية.

• جاءت العبارتان (٣، ٦) في المرتبة السادسة بدرجة متوسطة (٢,١٠) توفير كوادر بشرية قادرة على تخطيط وتنفيذ برامج التعلم الريادي، وتوفير منتديات لتبادل الأفكار مع المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل، مما يعني أن التخطيط للبرامج الريادية بالجامعة قد لا يكون على المستوى المطلوب، كما أن هناك فجوة بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية وسوق العمل نظراً لقلة تبادل الأفكار حول الجوانب الريادية وهو ما يعني ضعف الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية والذي ينعكس سلبياً على خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وتتفق تلك

النتيجة مع ما أكدته دراسة (Bige & Nihan, 2011) أن دورات ريادة الأعمال التي يتم تقديمها في الجامعات الحكومية ليست كافية لتوفير المهارات أو العقليات ولا تساعد في خلق مشاريع جديدة يمكنها أن تسهم في تحقيق النمو الاقتصادي وتوفير فرص العمل للطلاب.

- جاءت العبارة رقم (٨) في المرتبة الأخيرة بدرجة ضعيفة حيث جاءت درجة الاستجابة (١,١٢) مما يعني أن نسبة كبيرة من أفراد العينة رأوا عدم توافر تلك المتطلبات من وجود جهة تنفيذية تكون حلقة وصل بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات الإنتاجية، كما يعني ذلك أن هناك انفصال بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات الإنتاجية والذي يعني قلة وعي أعضاء هيئة التدريس باحتياجات المؤسسات الإنتاجية من الاختراعات والابتكارات، والذي قد يعوق أعضاء هيئة التدريس عن القيام بالأبحاث التي من شأنها تطوير المؤسسات الإنتاجية وتحقيق مواكبتها للمتغيرات المحيطة.

المحور الثالث: المتطلبات المادية:

يوضح جدول (٦) استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بمحور المتطلبات

المادية

جدول (٦)

استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بمحور المتطلبات المادية

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
١	تمكين الطلاب والخريجين من القيام بمشروعات ريادية وتوفير التسهيلات البنكية لهم.	٢,١٤	٠,٩٤	متوسطة	٢
٢	الاستعانة بخبراء واستشاريين متخصصين في المشروعات الريادية.	١,٦٤	٠,٩١	ضعيفة	٧
٣	توفير الإمكانيات المادية اللازمة للاستفادة من البحوث	١,٩٠	٠,٩٧	متوسطة	٣

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
	العلمية لتنفيذها وتدريب الطلاب عليها.				
٤	إنشاء حاضنات ريادة الأعمال الريادية داخل الجامعة ودعمها مالياً.	١,٨٥	٠,٩٣	متوسطة	٥
٥	توفير المكافآت والمنح لأصحاب الأفكار الريادية.	١,٨٩	٠,٩٧	متوسطة	٤
٦	تقديم مكافآت مادية لأعضاء هيئة التدريس الذين يتبنون الفكر الريادي في مقرراتهم الدراسية.	١,٨١	٠,٩٦	متوسطة	٦
٧	توفير قاعدة بيانات للأفكار الريادية يمكن الرجوع إليها في مجال الأنشطة الريادية.	٢,٣٢	٠,٩٢	متوسطة	١
٨	توفير الدعم المالي لتوفير البيئة التكنولوجية الحاضنة للفكر الريادي واقتصاد المعرفة.	١,١٤	٠,٥١	ضعيفة	٨
	المجموع	١,٨٣	٠,٨٨	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن أفراد العينة يرون تلبية المتطلبات المادية بدرجة متوسطة لتحقيق التربية الريادية وقد يرجع ذلك إلى ضعف الموازنة المرصودة للجامعة والتي تتأثر بها الأنشطة الريادية بالجامعة وينعكس أيضاً على ضعف تدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب على الأعمال الريادية وكذلك قلة الاهتمام بدعم الأعمال الريادية، وفيما يتعلق بالعبارات يلاحظ أنها جاءت كما يلي:

- جاءت العبارة رقم (٧) في المرتبة الأولى لتؤكد على أن العينة ترى أن الكليات بها قاعدة بيانات للأفكار الريادية يمكن الرجوع إليها في مجال الأنشطة الريادية ولكن قاعدة البيانات هذه ليست على المستوى المطلوب أو قد تنقصها بعض البيانات، حيث حصلت تلك العبارة على متوسط حسابي (٢,٣٢) وهي درجة متوسطة بالرغم من كونها في المرتبة الأولى بالنسبة لهذا المحور، وتتفق تلك النتيجة مع ما أكدته دراسة (Itxaso, etal, 2008) من ضرورة تعديل البرامج النظرية من أجل تمكين الطلاب بالمعرفة العالمية التي تحتاجها الأسواق وتطوير مهارات تنظيم المشاريع.

- جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الثانية من وجهة نظر العينة، وهي بدرجة متوسطة أيضاً حيث حصلت على متوسط حسابي (٢,١٤) وهذا يؤكد على أن الكليات تسعى إلى تمكين الطلاب والخريجين من القيام بمشروعات ريادية وتوفير التسهيلات البنكية لهم، حيث تقوم الكليات منذ عام ٢٠١٠م بتنفيذ العديد من التدريبات ضمن مشروع الطرق المؤدية للتعليم العالي Pathways لتدريب الطلاب على الموضوعات الريادية من الإبداع في الحصول على الفكرة ثم تحويلها إلى فرصة، وكذلك تدريبهم على كيفية العمل الجماعي وإعداد دراسات الجدوى وكل ذلك يمكن الطلاب من العديد من المهارات، كما تقوم إدارة المشروعات بتدريب الطلاب على إعداد المشروعات المختلفة واختيار أفضلها ودعم الطلاب الحاصلين على المركز الأول، وعلى الرغم من كل ذلك إلا أن هذه العبارة جاءت بدرجة متوسطة لتؤكد على رؤية العينة على أن تلك المشروعات وكل الجهود التي تقوم بها الكليات بها بعض القصور أو أنها تحتاج إلى الدعم المادي والإداري وغير ذلك، واتفقت مع ما أكدته دراسة (Verni, Islamila et al, 2015) من أهمية تعليم ريادة الأعمال لتعزيز الأفكار الريادية لدى طلاب الجامعات لإعدادهم ليكونوا رجال أعمال مستقبليين.
- جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الثالثة لتؤكد أن العينة ترى أن توافر الإمكانيات المادية اللازمة للاستفادة من البحوث العلمية لتنفيذها وتدريب الطلاب عليها، بدرجة متوسطة حيث يؤكد الواقع قلة الموارد المادية المتاحة للاستفادة من البحوث العلمية وتنفيذها حيث حصلت تلك العبارة على متوسط حسابي (١,٩٠) وهي درجة متوسطة بالرغم من كونها في المرتبة الثالثة بالنسبة لهذا المحور، واتفقت مع ما أكدته دراسة على نصر الله (٢٠١٣م) ضرورة أن يركز التعليم الريادي على تطوير السياسات والمناهج وتدريب المعلمين والتجهيزات والمختبرات والبنى التحتية والاتصال.

- جاءت العبارة رقم (٥) فى المرتبة الرابعة لتؤكد أن العينة ترى توافر المكافآت والمنح لأصحاب الأفكار الريادية بدرجة متوسطة حيث حصلت تلك العبارة على متوسط حسابي (١,٨٩)، مما يعني رؤية العينة أن المكافآت قليلة ولا تؤدي الغرض المطلوب أو أنها تذهب لبعض الأفراد دون غيرهم.
- جاءت العبارة رقم (٤) فى المرتبة الخامسة لتؤكد أن العينة ترى أن إنشاء حاضنات ريادة الأعمال الريادية داخل الجامعة ودعمها مالياً ليس على المستوى المطلوب حيث حصلت تلك العبارة على متوسط حسابي (١,٨٥) وهي درجة متوسطة، مما يعني ضعف تأكد العينة من وجود حاضنات أعمال بالجامعة تقوم بدورها فى رعاية الأفكار المبدعة وتمويلها.
- جاءت العبارة رقم (٦) فى المرتبة السادسة لتؤكد أن العينة ترى أن تقديم مكافآت مادية لأعضاء هيئة التدريس الذين يتبنون الفكر الريادي فى مقرراتهم الدراسية بدرجة متوسطة حيث حصلت تلك العبارة على متوسط حسابي (١,٨١)، مما يعني أن ما يتم تقديمه دون المستوى ويعني أن اهتمام الجامعة بتوعية أعضاء هيئة التدريس بضرورة دمج الأفكار الريادية فى مقرراتهم الدراسية وتدريب الطلاب عليها يحتاج إلى التطوير وقد يكون ذلك نابع من أعضاء هيئة التدريس أنفسهم الذين لا يسعون إلى إعداد مقررات الكترونية تحتوى على أفكار ريادية.
- جاءت العبارة رقم (٢) فى المرتبة السابعة حيث ترى نسبة كبيرة من العينة قلة توافر تلك المتطلبات من الاستعانة بخبراء واستشاريين متخصصين فى المشروعات الريادية حيث حصلت تلك العبارة على متوسط حسابي (١,٦٤) وهي درجة ضعيفة بالنسبة لهذا المحور.
- جاءت العبارة رقم (٨) فى المرتبة الثامنة وهي عبارة ضعيفة حيث ترى نسبة كبيرة من العينة عدم توفير الدعم المالي لتوفير البيئة التكنولوجية الحاضنة

التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي .د. عماد عبد اللطيف محمود

للفكر الريادي واقتصاد المعرفة حيث حصلت تلك العبارة على متوسط حسابي (١,١٤) وهي درجة ضعيفة بالنسبة لهذا المحور، مما يعني عدم اهتمام الجامعة بتوفير بيئة تكنولوجية تكون أساساً لانطلاق المشروعات الريادية التي تكون نقطة انطلاق في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المطلوبة.

المحور الرابع: المتطلبات الفنية والتجهيزية:

يوضح جدول (٧) استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بمحور المتطلبات

الفنية والتجهيزية

جدول (٨)

استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بمحور المتطلبات الفنية والتجهيزية

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
١	تقديم دعم فني من الجامعة لأصحاب الأفكار الريادية.	١,٨٥	٠,٩٧	متوسطة	٦
٢	استقطاب الكوادر التدريبية المتخصصة في مجال الأنشطة الريادية.	٢,٠٦	٠,٩٤	متوسطة	٥
٣	توفير المعامل والورش والتجهيزات التكنولوجية لتسهيل عرض الأفكار الريادية.	١,٧٩	٠,٩٦	متوسطة	٧
٤	تقديم الاستشارات الفنية لمساعدة الرياديين لتحويل الأفكار إلى واقع تطبيقي.	٢,١٨	٠,٩٥	متوسطة	٣
٥	توفير التدريب المناسب للطلاب على أعمال الريادة.	٢,٤٠	٠,٩٠	مرتفعة	١
٦	توفير الإمكانات الفنية اللازمة لأعمال الريادة.	١,٧٨	٠,٩٧	متوسطة	٨
٧	توفير قاعدة بيانات عن احتياجات السوق المحلي والعالمى وما يتطلبه من أفكار ريادية جديدة.	٢,١٦	٠,٩٧	متوسطة	٤
٨	تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للمشاركة في تضمين الأفكار الريادية بمقرراتهم.	١,١١	٠,٤٧	ضعيفة	١٠
٩	تخصص الخطة الدراسية للمقررات الدراسية درجات لتتمية مهارات العمل الريادي لدى الطلاب.	١,١٧	٠,٥٠	ضعيفة	٩

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
١٠	أتمتة العمل الإداري بالجامعة ليوكب الأفكار الريادية لدى الطلاب.	٢,٢٤	٠,٩١	متوسطة	٢
المجموع					
		١,٨٧	٠,٨٥	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الكلي لدرجة موافقة العينة على محور المتطلبات الفنية والتجهيزية بنسبة بلغت (١,٨٧) بدرجة متوسطة وقد تعزى تلك النتيجة لاقتناع العينة بأهمية توفير المتطلبات الفنية ولكن قد تواجه بعض الصعوبات، أما بالنسبة للعبارات يلاحظ ما يلي:

- جاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٤٠) وهي درجة مرتفعة بالنسبة لهذا المحور مما يؤكد على إدراك أفراد العينة لأهمية توفير التدريب المناسب للطلاب على أعمال الريادة، حيث أن ذلك يمكنهم من التوجه نحو العمل الحر ومواكبة المتغيرات المعاصرة.
- جاءت العبارة رقم (١٠) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٢٤) وهي درجة متوسطة حيث يرى أفراد العينة توافر أتمتة العمل الإداري بالجامعة ليوكب الأفكار الريادية لدى الطلاب من خلال حرص الجامعة على إنشاء قاعدة بيانات متكاملة وتوفير المعلومات والأفكار عبر موقع الجامعة الإلكتروني ولكن بدرجة متوسطة، وهذا يتفق مع الواقع حيث تعمل الجامعة على تحديث أنظمتها الإدارية واستخدام بعض البرامج التقنية لتنفيذ العمليات الإدارية ولكن قد تشوبها بعض الصعوبات.
- جاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢,١٨) وهي درجة متوسطة حيث رأت أفراد العينة توافر تقديم الاستشارات الفنية لمساعدة الرياديين لتحويل الأفكار إلى واقع تطبيقي بدرجة متوسطة مما يعني أنه قد يكون ذلك متوفر ولكن ليس على المستوى المطلوب حيث يقوم بتلك الاستشارات أعضاء من مركز ضمان الجودة والذين قد تكون لديهم بعض الخبرة في إعداد المشروعات.

- جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٠٦) وهي درجة متوسطة حيث رأت أفراد العينة توافر قاعدة بيانات عن احتياجات السوق المحلي والعالمية وما يتطلبه من أفكار ريادية جديدة بدرجة متوسطة، مما يعني رؤية العينة وجود قواعد بيانات بالجامعة عن احتياجات السوق المحلي ولكن هذه البيانات تقليدية أو أنها لا تحدث وفقاً للمتغيرات المعاصرة، وتتفق تلك النتيجة مع ما أكدته دراسة (Merle. K. etal, 2014) من أن المحاضرات والندوات والأنشطة لها تأثير إيجابي على نوايا تنظيم المشاريع الريادية لارتباطهم بدراسة التكنولوجيا والمشاريع الصناعية.
- جاءت العبارة رقم (١، ٣، ٦) بمتوسط حسابي (١,٨٥، ١,٧٩، ١,٧٨) في الترتيب من السابعة للتاسعة وهي درجة متوسطة حيث رأت أفراد العينة توافر استقطاب الكوادر التدريبية المتخصصة في مجال الأنشطة الريادية بدرجة متوسطة فيما يتعلق بتوفير المعامل والورش والتجهيزات التكنولوجية لتسهيل عرض الأفكار الريادية، وقلة تقديم دعم فني من الجامعة لأصحاب الأفكار الريادية، توفير الإمكانيات الفنية اللازمة لأعمال الريادة، مما يعني رؤية العينة أن الجامعة قد تكون بها بعض الجهود لتدريب الكوادر في مجال الريادة وتوفير البنية المناسبة وتقديم الدعم لبعض الأفكار الريادية ولكنه ذلك لا يتم بالشكل الذي يحول الأفكار إلى مشروعات وبما يمكن الجامعة من رفع تصنيفها محلياً وعالمياً.
- جاءت العبارة رقم (٩) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (١,١٧) وهي درجة ضعيفة حيث رأت أفراد العينة عدم تخصيص الخطة الدراسية للمقررات الدراسية درجات لتنمية مهارات العمل الريادي لدى الطلاب والذي يؤكد انفصال عملية التدريس عن تنمية مهارات التربية الريادية واقتصاد المعرفة وهو يعني إما ضعف الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بتلك المهارات أو عدم وجود الخطط

اللازمة لتوعية أعضاء هيئة التدريس بضرورة تصميم تلك المهارات في المناهج.

- جاءت العبارة رقم (٨) في المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (١,١١) وهي درجة ضعيفة حيث أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يرون عدم توافر تلك المتطلبات من الاستعانة بخبراء واستشاريين متخصصين في المشروعات الريادية وهو ما يؤكد القصور في التخطيط للتربية الريادية واقتصاد المعرفة في الكليات المعنية حيث أن الاستعانة بالخبراء من شأنه يزيد من وعي الطلاب بالمهارات الريادية والمشروعات الريادية كما أنه يقوي من دافعيتهم تجاه تلك الأعمال، وتتفق هذه النتيجة مع ما أكدته دراسة (Wina, etal, 2015) من فعالية المقررات الريادية في تكوين الاتجاه والسلوك الإيجابي للطلاب نحو الريادة وكذلك تعزيز روح المبادرة لديهم.

المعوقات :

يوضح جدول (٩) استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بالمعوقات

جدول (٩)

استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة ببعيد المعوقات

م	عبارات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
١	مقاومة التغيير وضعف تقبل الأفكار الريادية من الإدارة الجامعية.	٢,٨٩	٠,٣٠	مرتفعة	٢
٢	تراخي بعض الكليات والأقسام العلمية في دعم المشروعات الريادية.	٢,٧٨	٠,٤١	مرتفعة	٤
٣	ضعف ثقافة الريادة لدى المجتمع الجامعي.	٢,٩٣	٠,٢٥	مرتفعة	١
٤	محدودية الكوادر البشرية المدربة على الفكر الريادي بالجامعة.	٢,٥٦	٠,٨٢	مرتفعة	٥
٥	ضعف الشراكة بين الأسرة والجامعة لدعم الأفكار الريادية.	٢,٢٥	٠,٩٧	متوسطة	١٠
٦	غياب دور حاضنات الأعمال بالجامعة في رعاية الطلاب الرياديين.	٢,٥٠	٠,٨٦	مرتفعة	٧

التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي

د. عماد عبد اللطيف محمود

٦	مرتفعة	٠,٧٧	٢,٥٤	محدودية توفر مكاتب دراسات الجدوى بالجامعة التي تعين على وضع تصور للمشاريع الريادية.	٧
٦	مرتفعة	٠,٧٧	٢,٥٤	غياب توظيف التكنولوجيا في تطبيق الأفكار الريادية.	٨
٣	مرتفعة	٠,٣١	٢,٨٨	ضعف الدعم الحكومي لتمويل المشروعات الريادية.	٩
٩	متوسطة	٠,٩٥	٢,٣٠	النظرة الدونية من قبل أفراد المجتمع لأصحاب المشاريع الصغيرة من قبل أفراد المجتمع.	١٠
٨	مرتفعة	٠,٩١	٢,٤١	ضعف مهارات اقتصاد المعرفة لدى الطلاب.	١١
١٠	متوسطة	٠,٩٧	٢,٢٥	سيطرة الأسرة وفرضها القيود على أبنائها في توجيههم نحو المهن والوظائف.	١٢
	مرتفعة	٠,٦٩	٢,٥٦	المجموع	

يتضح من الجدول السابق حصول محور المعوقات على متوسط حسابي (٢,٥٦) وهي درجة مرتفعة تؤكد اتفاق العينة على وجود جميع هذه المعوقات ويمكن ترتيب هذه المعوقات تنازلياً كالتالي:

- اتفق معظم أفراد العينة على أن ضعف ثقافة الريادة لدى المجتمع الجامعي يمثل المعوق الأول للتربية الريادية بمتوسط حسابي (٢,٩٣) لتؤكد على رؤية العينة أن الثقافة الريادية مهمة جداً في إدراك المجتمع الجامعي لأهمية الريادة وكيفية تحقيقها، وأن ضعف تلك الثقافة يعمل على نشر ثقافة المقاومة للتغيير والإلتقان إلى الوضع التقليدي والأفكار التقليدية.

وبالنسبة للعبارات يلاحظ ما يلي:

- جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٩٣) وهي درجة مرتفعة حيث يرى أفراد العينة ضعف ثقافة الريادة لدى المجتمع الجامعي مما يعني أن ذلك يمثل عائقاً كبيراً في نشرها بين الطلاب، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة لمياء محمد وإيمان عبد الفتاح (٢٠١٤م) والتي أكدت ضرورة استثمار دور التعليم في تنمية ونشر ثقافة ريادة الأعمال.

- جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٨٩) وهي

بدرجة مرتفعة لتؤكد مقاومة التغيير وضعف تقبل الأفكار الريادية من الإدارة الجامعية، مما يؤكد رؤية العينة على أن هناك فئة كبيرة بالجامعة تقاوم الأفكار الريادية لرغبتها في السير بشكل تقليدي إما لخوفهم من التغيير أو لعدم رغبتهم في تحمل المسؤولية، وهذا يُعد معوقاً للجامعة للنهوض واحتلال مركز متقدم في تصنيف الجامعات على المستوى المحلي والعالمي، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (Dabic, etal, 2015) في أن ثقافة العمل الحر تؤثر على النشاط الأكاديمي، كما تتفق مع دراسة (Mohammad, 2012) والتي أكدت ضرورة تعهد الجامعات بمواكبة التغيرات الاستراتيجية في مجالات التعلم والبحوث لإجراء تغييرات في مهارات الطلاب وقدراتهم بما تؤهلهم لمجاراة تلك التغيرات.

• جاءت العبارة رقم (٩) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢,٨٨) وهي درجة مرتفعة تؤكد ضعف الدعم الحكومي لتمويل المشروعات الريادية وقد يكون هذا واقعياً نظراً لقلّة موازنات الجامعة وقلّة الدعم المالي المقدم من الجامعة للمشروعات الريادية، وهذا قد يرجع لقلّة شراكة الجامعة مع المؤسسات الإنتاجية لتوفير الدعم اللازم لتلك المشروعات، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة etal, (2015) (Dabic, 2015) ودراسة هاني سعيد عبده (٢٠١٥م) ودراسة (Ufuk, 2016) (8-2) في أن أنشطة تنظيم المشاريع الريادية بالجامعات تتأثر بعنصري التمويل والتوقعات التي تؤثر على الأسواق الجديدة حيث تؤثر على النشاط الأكاديمي، وأن من أهم العوامل المعيقة للتوجه نحو تأسيس المشاريع الريادية هي الصعوبات المالية وعدم توفر رأس المال، وضرورة زيادة الاستقلالية المالية للجامعات وتفعيل دورها في المساهمة العلمية بصورة أكثر إيجابية في التنمية الإقليمية المستدامة والتقدم الاجتماعي.

• جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٧٨) وهي درجة مرتفعة تؤكد تراخي بعض الكليات والأقسام العلمية في دعم المشروعات

الريادية، وهذا قد يرجع إلى ضعف قدرة الجامعة على التخطيط للمشروعات الريادية وضعف نشر ثقافة الريادة والمشروعات الريادية وهو ما ينعكس على الكليات، وقد يرجع ذلك لتركيز كليات الجامعة على عملية التدريس دون الاهتمام بالبحث العلمي والمشروعات الريادية.

• جاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٥٦) وهي درجة مرتفعة لتؤكد أن هناك بعض القصور لدى الجامعة في إعداد الكوادر الريادية التي تنتشر الفكر الريادي وتدعم إنتاج المشروعات.

• جاءت العبارة رقم (٧) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢,٥٤) وهي درجة مرتفعة لتؤكد على محدودية الكوادر البشرية المدربة على الفكر الريادي بالجامعة ومحدودية توفر مكاتب دراسات الجدوى بالجامعة التي تعين على وضع تصور للمشاريع الريادية، وهو ما يؤكد القصور لدى الجامعة فيما يتعلق بالمشروعات الريادية والتي تتطلب تدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب على الفكر الريادي وتوفير مكتب لدراسة الجدوى يقدم الدعم الفني لأعضاء هيئة التدريس والطلاب لإعداد مشروعات ريادية تسهم في رفع تصنيف الجامعة محلياً وعالمياً.

• جاءت العبارة رقم (٨، ٦، ١١) في المراتب من السادسة إلى الثامنة بمتوسط حسابي (٢,٥٤، ٢,٥٠، ٢,٤١) على الترتيب وهي بدرجات مرتفعة لتؤكد على أن هناك قصوراً كبيراً بالجامعة فيما يتعلق بالتربية الريادية يتمثل في غياب توظيف التكنولوجيا في تطبيق الأفكار الريادية، وغياب دور حاضنات الأعمال بالجامعة في رعاية الطلاب الرياديين وضعف مهارات اقتصاد المعرفة لدى الطلاب، وهو ما يعني سيادة الفكر التقليدي بالجامعة وقلة الرغبة في مواكبة المتغيرات العالمية والتي تحث على الإبداع والابتكار، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Ufuk, 2016, 2-8) التي أكدت ضرورة إدخال مصادر جديدة للأفكار

الريادية في جدول أعمال البحوث الأكاديمية ومعالجة المخاوف العلمية، ومع نتائج دراسة (Alexandria, 2014) التي أكدت ضرورة إعادة النظر في تلك البرامج بهدف تنمية جوانبهم المعرفية والتي تولد أفكار المشاريع الريادية لديهم.

• جاءت العبارة رقم (١٠) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢,٣٠) وهي بدرجة متوسطة لتؤكد أنه على الرغم من أن النظرة الدونية لأصحاب المشاريع الصغيرة من قبل أفراد المجتمع واعتبار ذلك معوقاً إلا أن هناك تغير في تلك النظرة من قبل أفراد المجتمع تجاه أصحاب المشروعات الصغيرة وأن المجتمع يدعم وجود مثل تلك المشروعات.

• جاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (٢,٢٥) وهي درجة متوسطة لتؤكد أن هناك ضعفاً لإقامة علاقات شراكة مع مؤسسات المجتمع وخاصة الأسرة لأنها هي التي تزرع بذور التربية الريادية لدى الأفراد وتحمل عبئاً كبيراً في سبيل تدعيم الأفراد بقيم العمل والأفكار الريادية .

• جاءت العبارة رقم (١٢) في المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٢٥) وهي درجة متوسطة مما يعني أن الأسرة قد تفرض قيوداً على أبنائها في توجيههم نحو المهن والوظائف وإن كان ذلك قد لا يكون بشكل مستمر، نظراً لتغير الظروف المحيطة بالأسرة وبأفراد المجتمع والتي قد تضطر لقبول أي عمل شريف خاصة في ظل صعوبة الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها البلاد، وتتفق تلك النتيجة مع ما أكدته دراسة هاني سعيد عبده (٢٠١٥م) من ميل الأفراد في الأسرة للحصول على وظائف تتمتع بالأمان الوظيفي.

وللتعرف على الفروق بين استجابات أفراد العينة طبقاً لمتغير (النوع)، تم استخدام " تحليل التباين الأحادي " One Way ANOVA لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات العينة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٠)

دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة توافر

متطلبات التربية الريادية، تبعا لمتغير النوع

البعد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الفروق
المتطلبات التشريعية والإدارية	ذكر	١١٨	١٨,٨٢٢٠	-٠,٦٤٤٤	٠,٥٢٠	لا توجد فروق
	أنثى	٦٩	١٩,١٨٨٤			
المتطلبات البشرية	ذكر	١١٨	١٥,٩٨٣١	-١,٢٥٧٠	٠,٢١٠	لا توجد فروق
	أنثى	٦٩	١٦,٦٦٦٧			
المتطلبات المادية	ذكر	١١٨	١٣,٩٠٦٨	٤,٨٦٩	٠,٠٠٠	توجد فروق
	أنثى	٦٩	١٦,١٣٠٤			
المتطلبات الفنية والتجهيزية	ذكر	١١٨	١٦,٠٦٧٨	٢,٧٢٤	٠,٠٠٧	توجد فروق
	أنثى	٦٩	١٧,٢٨٩٩			
المعوقات	ذكر	١١٨	٢٩,٠٦٧٨	-١١,٠٧٨	٠,٠٠٠	توجد فروق
	أنثى	٦٩	٣٤,١١٥٩			
المجموع الكلي	ذكر	١١٨	١٨٩,٦٣	-٥,٢٨٢	٠,٠٠٠	توجد فروق
	أنثى	٦٩	٢٠٩,٥٥			

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات العينة عند مستوى (٠,٠١) بالنسبة للمحور ككل، والفروق لصالح الإناث اللاتي يدركن أكثر من الذكور أهمية التربية الريادية ودورها في تحقيق جودة الأداء ورفع مستوى الجامعة لتحصل على مرتبة ضمن التصنيف على مستوى الجمهورية ومن ثم على مستوى العالم.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات العينة حول المتطلبات المادية والفروق لصالح الإناث وقد يرجع ذلك

إلى أن الإناث يميلون إلى تقدير الجوانب المادية أكثر من الذكور.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات العينة حول المتطلبات الفنية والتجهيزية والفروق لصالح الإناث، وقد يفسر ذلك برغبة العينة من الإناث في توفير الخبرات الفنية والتجهيزات اللازمة لتطبيق التربية الرياضية.

• لا توجد فروق بين متوسطات استجابات العينة حول المتطلبات التشريعية والإدارية والمتطلبات البشرية، مما يعني اتفاق العينة من الذكور والإناث حول هذين المحورين وأنهم يدركون أهمية وجود تشريعات لتحقيق التربية الرياضية، وكذلك يدركون أهمية توفير العناصر البشرية المؤهلة والمدربة تدريباً عالياً لنشر ثقافة العمل الريادي وتدريب الطلاب على الجوانب الرياضية المختلفة.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة عند مستوى (٠,٠١) حول المعوقات التي تقف في طريق تحقيق التربية الرياضية والفروق لصالح الإناث اللاتي يدركن أهمية تذليل العقبات والقضاء على المشكلات التي تواجه التربية الرياضية، حيث أن تلك المعوقات من شأنها أن تعمل على إيجاد ثقافة مقاومة للتغيير، كما تتأى بأعضاء هيئة التدريس والطلاب عن تحقيق التربية الرياضية، والذي يقف في طريق تحقيق الجودة بالجامعة وتحقيق تنافسيتها.

وللتعرف على الفروق بين استجابات العينة حول درجة توافر متطلبات التربية الرياضية وفقاً للخبرة، تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" "One way Anova" لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات الأفراد طبقاً للخبرة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١١)

نتائج اختبار " تحليل التباين الأحادي " *One Way ANOVA* للفروق

بين استجابات أفراد عينة الدراسة طبقا للخبرة

م	المحور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	المتطلبات التشريعية والإدارية	بين المجموعات	٢	١٥٣,٤٨٠	٧٦,٧٤٠	٥,٧٤٤	٠,٠٠٤
		داخل المجموعات	١٨٤	٢٤٥٨,١٧٨	١٣,٣٦٠		
٢	المتطلبات البشرية	بين المجموعات	٢	١٧٨,٥٧٤	٨٩,٢٨٧	٧,٣٨٣	٠,٠٠١
		داخل المجموعات	١٨٤	٢٢٢٥,٠٧٣	١٢,٠٩٣		
٣	المتطلبات المادية	بين المجموعات	٢	٣٥,٠٧٣	١٧,٥٣٦	١,٧٣٥	٠,١٧٩
		داخل المجموعات	١٨٤	١٨٦٠,٠١٨	١٠,١٠٩		
٤	المتطلبات الفنية والتجهيزية	بين المجموعات	٢	٧٨,٩٥٩	٣٩,٤٧٩	٤,٥١٨	٠,٠١٢
		داخل المجموعات	١٨٤	١٦٠٧,٧٢٦	٨,٧٣٨		
٥	المعوقات	بين المجموعات	٢	١٦١٤,٤٢٣	٨٠٧,٢١١	١٢٧,١٩٩	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	١٨٤	١١٦٧,٦٧٣	٦,٣٤٦		
	المجموع الكلي	بين المجموعات	٢	٢١٧٩١,٢٦٥	١٠٨٩٥,٦٣٣	١٨,٢٠٧	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	١٨٤	١١٠١٠٨,٦٤٩	٥٩٨,٤١٧		

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- لا توجد فروق بين متوسطات استجابات العينة حول محور المتطلبات المادية مما يعني أن أفراد العينة لديهم رؤية متشابهة إلى حد كبير في تقدير واقع المتطلبات المادية بالكليات عينة الدراسة بالرغم من اختلاف سنوات الخبرة مما يعني أن العبرة ليست بسنوات الخبرة بل بما نتيجته هذه السنوات من خبرات ومواقف مؤثرة على الأفراد تنعكس على أدائهم وأن جميع الأفراد على دراية بهذا المحور في مجال عملهم.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة حول المحور ككل وكذلك حول المتطلبات التشريعية والإدارية والفنية والتجهيزية والمعوقات وذلك عند مستوى (٠,٠١)، ولتحديد صالح الفروق تم استخدام اختبار شيفية Scheffe وجاءت النتائج كما يلي.

جدول (١٢)

نتائج اختبار شيفية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول متغير الخبرة

البعد	المتوسط الحسابي	الخبرة	أقل من خمس سنوات	من خمسة إلى أقل من عشر سنوات
المتطلبات التشريعية والإدارية	١٦,٠٠٠٠	أقل من خمس سنوات	-	-
	١٨,٤٣٣٣	من خمسة إلى أقل من عشر سنوات	-	-
	١٩,٣٥٦٦	عشر سنوات فأكثر	*٣,٣٥٦٦٤	-
المتطلبات البشرية	١٥,٢١٤٣	أقل من خمس سنوات	-	-
	١٤,٢٠٠٠	من خمسة إلى أقل من عشر سنوات	-	-
	١٦,٧٦٢٢	عشر سنوات فأكثر	*٢,٥٦٢٢٤	-
المتطلبات الفنية والتجهيزية	١٦,٧١٤٣	أقل من خمس سنوات	-	-
	١٥,٠٣٣٣	من خمسة إلى أقل من عشر سنوات	-	-
	١٦,٨١١٢	عشر سنوات فأكثر	*١,٧٧٧٨٦	-
المعوقات	٢٥,٩٢٨٦	أقل من خمس سنوات	-	-
	٢٥,٥٠٠٠	من خمسة إلى أقل من عشر سنوات	-	-
	٣٢,٥٥٩٤	عشر سنوات فأكثر	*٦,٦٣٠٨٧	*٧,٠٥٩٤٤
المجموع الكلي	١٧٦,٧٩	أقل من خمس سنوات	-	-
	١٧٧,٨٧	من خمسة إلى أقل من عشر سنوات	-	-
	٢٠٢,٩٧	عشر سنوات فأكثر	*٢٦,١٧٩٣٢	*٢٥,٠٩٨٣٧

ينتضح من الجدول السابق ما يلي:

- بالنسبة للاستبانة ككل: كانت الفروق بين عينة (أقل من خمس سنوات) وعينة (عشر سنوات فأكثر) لصالح عينة (عشر سنوات فأكثر)، وكانت الفروق بين عينة (من خمسة إلى أقل من عشر سنوات) وعينة (عشر سنوات فأكثر) لصالح عينة (عشر سنوات فأكثر) وذلك عند مستوى (٠,٠٥) مما يعني أن العينة الأكثر سناً هم الأكثر خبرة، وأنهم يدركون أهمية تحقيق التربية الريادية، وأن الجامعة تسعى لتقديم خدمات ريادية للطلاب، وأنها تسعى إلى تطوير خدماتها وفقاً لاحتياجات وتوقعات جميع المستفيدين كما تدرك هذه الفئة أكثر من غيرها أن تحقيق تميز الجامعة وحصولها على تصنيف بين الجامعات العالمية إنما يعتمد على تحقيق التربية الريادية بها.

- وبالنسبة لمحور المتطلبات التشريعية والإدارية: كانت الفروق بين عينة (أقل من خمس سنوات) وعينة (عشر سنوات فأكثر) لصالح عينة (عشر سنوات فأكثر) وذلك عند مستوى (٠,٠٥)، مما يعني أن تلك العينة أكثر دراية بالجوانب التشريعية والإدارية وأنهم يرغبون في أن تكون تلك التشريعات مرنة وغير تقليدية حتى تسهم في تحقيق التربية الريادية.

- بالنسبة لمحور المتطلبات البشرية والمتطلبات الفنية والتجهيزية: كانت الفروق بين عينة (من خمسة إلى أقل من عشر سنوات) وعينة (عشر سنوات فأكثر) لصالح عينة (عشر سنوات فأكثر) وذلك عند مستوى (٠,٠٥) وهذا يعني أن هذه العينة تمتلك خبرة أكثر فيما يتعلق بالموارد البشرية والجوانب الفنية والتجهيزية، وأنها تدرك أهمية مساهمة تلك الجوانب في تحقيق التربية الريادية.

- أما فيما يتعلق بالمعوقات: كانت الفروق الفردية بين عينة (أقل من خمس سنوات) وعينة (عشر سنوات فأكثر) وكذلك بين عينة (من خمسة إلى أقل من عشر سنوات) لصالح عينة (عشر سنوات فأكثر) في كليهما، وذلك عند مستوى (٠,٠٥)

مما يعني أن تلك العينة تمتلك خبرات أكبر في تحديد المعوقات ودرجة مساهمتها في تحقيق التربية الريادية، وقد تكون تلك النتيجة واقعية حيث أن تلك الفئة معظمها من الأساتذة والأساتذة المساعدين الذين يمتلكون المعرفة والمهارة ولديهم القدرة على القيام بالأعباء الكبيرة وإيجاد مَنَاح يسمح بالتربية الريادية، كما أنهم يمتلكون العديد من القدرات للتعامل مع المتغيرات المختلفة.

وللتعرف على الفروق بين استجابات أفراد العينة طبقاً لمتغير (الدورات التدريبية)، تم استخدام " تحليل التباين الأحادي " *One Way ANOVA* لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات العينة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٣)

نتائج اختبار " تحليل التباين الأحادي " *One Way ANOVA* للفروق

بين استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً للدورات التدريبية

م	المحور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	المتطلبات التشريعية والإدارية	بين المجموعات	٢	١٣٨,٨٧٨	٦٩,٤٣٩	٥,١٦٧	٠,٠٠٧
		داخل المجموعات	١٨٤	٢٤٧٢,٧٨٠	١٣,٤٣٩		
٢	المتطلبات البشرية	بين المجموعات	٢	٨٨,١٦٢	٤٤,٠٨١	٣,٥٠٣	٠,٠٣٢
		داخل المجموعات	١٨٤	٢٣١٥,٤٨٥	١٢,٥٨٤		
٣	المتطلبات المادية	بين المجموعات	٢	١٩٥,٨٢٥	٩٧,٩١٢	١٠,٦٠٢	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	١٨٤	١٦٩٩,٢٦٦	٩,٢٣٥		
٤	المتطلبات الفنية والتجهيزية	بين المجموعات	٢	٨٠,٣٧٧	٤٠,١٨٩	٤,٦٠٤	٠,٠١١
		داخل المجموعات	١٨٤	١٦٠٦,٣٠٧	٨,٧٣٠		
٥	المعوقات	بين المجموعات	٢	١٥٢٩,٧٣٩	٧٦٤,٨٧٠	١١٢,٣٧٧	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	١٨٤	١٢٥٢,٣٥٧	٦,٨٠٦		
	المجموع الكلي	بين المجموعات	٢	٢٥٥٢٦,٢٧٤	١٢٧٦٣,١٣٧	٢٢,٠٧٧	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	١٨٤	١٠٦٣٧٣,٦٤٠	٥٧٨,١١٨		

التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي د. عماد عبد اللطيف محمود

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات العينة حول المحور ككل، وكذلك حول المتطلبات التشريعية والإدارية، والمتطلبات المادية والمعوقات فيما كانت الفروق في محور المتطلبات البشرية والمتطلبات الفنية والتجهيزية عند مستوى (٠,٠٥)، ولتحديد صالح الفروق تم استخدام اختبار شيفية Scheffe، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٤)

نتائج اختبار شيفية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول متغير

الدورات التدريبية

البعد	المتوسط الحسابي	الدورات التدريبية	أقل من خمس دورات	من خمسة إلى أقل من عشر دورات
المتطلبات التشريعية والإدارية	١٧,٠٦٤٥	أقل من خمس دورات	-	*٢,٤٢٤٨٥
	١٩,٤٨٩٤	من خمسة إلى أقل من عشر دورات	-	-
	١٩,٠٩٦٨	عشر دورات فأكثر	*٢,٠٣٢٢٦	-
المتطلبات البشرية	١٤,٨٣٨٧	أقل من خمس دورات	-	-
	١٦,٢٥٥٣	من خمسة إلى أقل من عشر دورات	-	-
	١٦,٩٠٣٢	عشر دورات فأكثر	*٢,٠٦٤٥٢	-
المتطلبات المادية	١٣,٨٧١٠	أقل من خمس دورات	-	-
	١٤,٠٥٣٢	من خمسة إلى أقل من عشر دورات	-	-
	١٦,١٧٧٤	عشر دورات فأكثر	*٢,٣٠٦٤٥	*٢,١٢٤٢٣
المتطلبات الفنية والتجهيزية	١٥,٣٥٤٨	أقل من خمس دورات	-	-
	١٦,٣٩٣٦	من خمسة إلى أقل من عشر دورات	-	-
	١٧,٢٩٠٣	عشر دورات فأكثر	*١,٩٣٥٤٨	-
المعوقات	٢٥,٤١٩٤	أقل من خمس دورات	-	-
	٣٠,٧٢٣٤	من خمسة إلى أقل من عشر دورات	*٥,٣٠٤٠٥	-
	٣٤,٠٠٠٠	عشر دورات فأكثر	*٨,٥٨٠٦٥	-
المجموع الكلي	١٧٤,٧١	أقل من خمس دورات	-	-

البعد	المتوسط الحسابي	الدورات التدريبية	أقل من خمس دورات	من خمسة إلى أقل من عشر دورات
	١٩٥,٩٣	من خمسة إلى أقل من عشر دورات	*٢١,٢١٥٨٥	-
	٢٠٩,٧١	عشر دورات فأكثر	*٣٥,٠٠٠٠٠	-

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- كانت الفروق بالنسبة للمحور ككل بين عينة (أقل من خمس دورات) وعينة (من خمسة إلى أقل من عشر دورات) وكذلك بين عينة (أقل من خمس دورات) وعينة (عشر دورات فأكثر) لصالح عينة (عشر دورات فأكثر) في كليهما وذلك عند مستوى (٠,٠٥)، مما يعني أن عينة (عشر دورات فأكثر) لديها الوعي الكافي بمتطلبات تحقيق التربية الريادية، حيث أنها تمتلك خبرة أكثر، وقد تكون كثرة عدد الدورات ساهمت في إمداد العينة بالمعارف والمهارات والخبرات اللازمة لتنمية التربية الريادية.

- كانت الفروق بين عينة (أقل من خمس دورات) وعينة (من خمسة إلى أقل من عشر دورات) عند مستوى (٠,٠٥) ولصالح عينة (عشر سنوات فأكثر) وذلك في محور المتطلبات التشريعية والإدارية مما يعني إدراك تلك العينة أكثر من غيرهم أن الدورات تدعم وتنمي ثقافة الريادة لدى الأفراد وتجعلهم أكثر معرفة بالتشريعات والقرارات الإدارية والتنظيمية اللازمة لنشر ثقافة العمل الريادي وتشجيع الأفراد عليها.

- كانت الفروق بين عينة (أقل من خمس دورات) وعينة (عشر دورات فأكثر) لصالح عينة (عشر دورات فأكثر) وذلك في محور المتطلبات البشرية مما يعني إدراك تلك العينة أن الدورات تدعم وتنمي ثقافة الريادة لدى الأفراد وتجعلهم أكثر معرفة بالمتطلبات البشرية اللازمة لإكساب الطلاب المهارات اللازمة للعمل الريادي من ضرورة الاعتماد على الخبراء والمتخصصين والمدرسين وتوفير الكوادر البشرية اللازمة لتخطيط وتنفيذ البرامج الريادية.

• كانت الفروق بين عينة (من خمسة إلى أقل من عشر دورات) وعينة (عشر دورات فأكثر) لصالح عينة (عشر دورات فأكثر) وذلك في محور المتطلبات المادية وذلك عند مستوى (٠,٠٥)، مما يعني إدراك عينة (عشر دورات فأكثر) أكثر من غيرهم أن الدورات تدعم وتنمي ثقافة الريادة لدى الأفراد وتجعلهم أكثر معرفة بالمتطلبات المادية اللازمة لإكساب الطلاب المهارات اللازمة للعمل الريادي من توفير الإمكانيات المادية اللازمة للاستفادة من البحوث العلمية وتنفيذها وتدريب الطلاب عليها وإنشاء حاضنات الأعمال الريادية وتوفير الدعم المالي لأعضاء هيئة التدريس لحثهم على دمج الفكر الريادي في مقرراتهم الدراسية والاستعانة بالتكنولوجية وقاعدة البيانات المطلوبة لتسهيل العمل الريادي.

• كانت الفروق بين عينة (أقل من خمس دورات) وعينة (عشر دورات فأكثر) لصالح عينة (عشر دورات فأكثر) وذلك في محور المتطلبات الفنية والتجهيزية مما يعني إدراك عينة (عشر دورات فأكثر) أكثر من غيرهم أن الدورات تدعم وتنمي ثقافة الريادة لدى الأفراد وتجعلهم أكثر معرفة بالمتطلبات الفنية والتجهيزية اللازمة لإكساب الطلاب المهارات اللازمة للعمل الريادي من تقديم الدعم الفني لأصحاب الأفكار الريادية وتقديم الاستشارات الفنية لمساعدتهم على تحويل الأفكار الريادية إلى واقع تطبيقي واستقطاب الكوادر التدريسية المتخصصة في الأنشطة الريادية وتوفير التدريب المناسب للطلاب وتوفير قاعدة بيانات عن احتياجات السوق المحلي والعالمي والعمل على تطوير كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على تضمين الأفكار الريادية بمقرراتهم التدريسية وضمها للخطة الدراسية وأتمتة العمل الإداري مما يوفر البيئة الخصبة للعمل الريادي.

• كانت الفروق بين عينة (أقل من خمس دورات) وعينة (عشر دورات فأكثر) لصالح عينة (عشر دورات فأكثر) وذلك فيما يتعلق بالمعوقات مما يعني

إدراك تلك العينة أكثر من غيرها أن الدورات تدعم وتتمي ثقافة الريادة لدى الأفراد وتجعلهم أكثر معرفة بالمعوقات التي تواجه التربية الريادية.

وللتعرف على الفروق بين استجابات أفراد العينة طبقا لمتغير (الدرجة العلمية)، تم استخدام "تحليل التباين الأحادي " One Way ANOVA لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات العينة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٥)

نتائج اختبار " تحليل التباين الأحادي " *One Way ANOVA* للفروق

بين استجابات أفراد عينة الدراسة طبقا للدرجة العلمية

م	المحور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	المتطلبات التشريعية والإدارية	بين المجموعات	٢	١٤٤,٨٨٦	٧٢,٤٤٣	٥,٤٠٤	٠,٠٠٥
	داخل المجموعات	١٨٤	٢٤٦٦,٧٧٢	١٣,٤٠٦			
٢	المتطلبات البشرية	بين المجموعات	٢	٢١٧,٠٥٩	١٠٨,٥٢٩	٩,١٣٣	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	١٨٤	٢١٨٦,٥٨٨	١١,٨٨٤			
٣	المتطلبات المادية	بين المجموعات	٢	٢٣٩,٠٦٩	١١٩,٥٣٤	١٣,٢٨١	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	١٨٤	١٦٥٦,٠٢٢	٩,٠٠٠			
٤	المتطلبات الفنية والتجهيزية	بين المجموعات	٢	١١١,٤٩٢	٥٥,٧٤٦	٦,٥١٢	٠,٠٠٢
	داخل المجموعات	١٨٤	١٥٧٥,١٩٢	٨,٥٦١			
٥	المعوقات	بين المجموعات	٢	٢٢٠٤,٦٣٧	١١٠٢,٣١٨	٣٥١,٢٣٩	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	١٨٤	٥٧٧,٤٦٠	٣,١٣٨			
	المجموع الكلي	بين المجموعات	٢	٢٨٦٦٨,٩٧٩	١٤٣٣٤,٤٩٠	٢٥,٥٥٠	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	١٨٤	١٠٣٢٣٠,٩٣٥	٥٦١,٠٣٨			

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات العينة حول المحور ككل، وفي المتطلبات التشريعية والإدارية والمتطلبات البشرية والمتطلبات المادية والمتطلبات الفنية

التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي د. عماد عبد اللطيف محمود

والتجهيزية والمعوقات فيما كانت الدلالة عند مستوى (٠,٠٥) في محور المتطلبات الفنية والتجهيزية.

ولتحديد صالح الفروق تم استخدام اختبار شيفية Scheffe للمقارنات البعدية ، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي :

جدول (١٦)

نتائج اختبار شيفية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في ضوء الدرجة العلمية

البعد	المتوسط الحسابي	الدورات التدريبية	مدرس	أستاذ مساعد
المتطلبات التشريعية والإدارية	١٧,٧٧٠٨	مدرس	-	-
	٢٠,١٧٣١	أستاذ مساعد	-	-
	١٨,٨٨٥١	أستاذ	-	*٢,٤٠٢٢٤
المتطلبات البشرية	١٤,٤٣٧٥	مدرس	-	-
	١٧,١٧٣١	أستاذ مساعد	-	-
	١٦,٦٦٦٧	أستاذ	*٢,٢٢٩١٧	*٢,٧٣٥٥٨
المتطلبات المادية	١٤,٦٠٤٢	مدرس	-	*٢,٧٠٤٦٩
	١٣,٠٧٦٩	أستاذ مساعد	-	-
	١٥,٧٨١٦	أستاذ	-	*١,٥٢٧٢٤
المتطلبات الفنية والتجهيزية	١٥,٧٢٩٢	مدرس	-	*١,٤٧٩٤٤
	١٥,٨٦٥٤	أستاذ مساعد	-	-
	١٧,٣٤٤٨	أستاذ	*١,٦١٥٦٦	-
المعوقات	٢٥,٧٠٨٣	مدرس	-	*٣,٦٩١٨٧
	٣٠,٤٢٣١	أستاذ مساعد	-	-
	٣٤,١١٤٩	أستاذ	*٨,٤٠٦٦١	*٤,٧١٤٧٤
المجموع الكلي	١٧٧,٩٠	مدرس	-	*١٢,٥٨٣٥٥
	١٩٥,٦٩	أستاذ مساعد	-	-
	٢٠٨,٢٨	أستاذ	*٣٠,٣٨٠٠٣	*١٧,٧٩٦٤٧

يتضح من الجدول السابق ما يلي: كانت الفروق بين أفراد العينة حول جميع محاور الاستبانة وأيضاً حول الأداة ككل لصالح عينة (أستاذ) سواء في علاقتها بعينة (مدرس) أو عينة (أستاذ مساعد) وكانت الفروق بين عينة (مدرس) وعينة (أستاذ مساعد) لصالح عينة (أستاذ مساعد) في جميع المحاور، مما يعني أن عينة (أستاذ مساعد) أكثر خبرة من عينة (مدرس) وعينة (أستاذ) أكثر خبرة من كليهما، والذي يؤكد أنه كلما ارتقى عضو هيئة التدريس في الدرجة العلمية كلما كان أكثر قدرة على الوعي بالمتغيرات العالمية وتحقيق متطلباتها، حيث يقوم الأستاذ بالعديد من البحوث التي ترتبط بالمتغيرات الحديثة والتي تمكنه من التعامل مع المشكلات والمتغيرات الجديدة التي تواجه الجامعة ويسعى إلى حلها أو المساهمة في حلها، وهو ما يمكنه من التعاطي مع العديد من المشكلات وبالتالي الإدراك التام لمشكلات الجامعة وكيفية مواجهتها.

وللتعرف على الفروق بين استجابات أفراد العينة طبقاً لمتغير (الكلية)، تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" One Way ANOVA لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات العينة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٧)

نتائج اختبار " تحليل التباين الأحادي " One Way ANOVA للفروق

بين استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً للكلية

م	المحور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	المتطلبات التشريعية والإدارية	بين المجموعات	٢	٨٩,٦٦٦	٤٤,٨٣٣	٣,٢٧١	غير دالة
		داخل المجموعات	١٨٤	٢٥٢١,٩٩١	١٣,٧٠٦		
٢	المتطلبات البشرية	بين المجموعات	٢	١٦٤,٦٦٢	٨٢,٣٣١	٦,٧٦٦	دالة
		داخل المجموعات	١٨٤	٢٢٣٨,٩٨٥	١٢,١٦٨		
٣	المتطلبات المادية	بين المجموعات	٢	٣٤٠,٨٧٩	١٧٠,٤٤٠	٢٠,١٧٨	٠,٠٠٠

م	المحور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
		داخل المجموعات	١٨٤	١٥٥٤,٢١٢	٨,٤٤٧		دالة
٤	المتطلبات الفنية والتجهيزية	بين المجموعات	٢	٦٠,٨٢٢	٣٠,٤١١	٣,٤٤٢	٠,٠٣٤
		داخل المجموعات	١٨٤	١٦٢٥,٨٦٢	٨,٨٣٦		
٥	المعوقات	بين المجموعات	٢	٢٤١٢,٦٩٠	١٢٠٦,٣٤٥	٦٠٠,٨٧٧	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	١٨٤	٣٦٩,٤٠٦	٢,٠٠٨		
	المجموع الكلي	بين المجموعات	٢	٣٤٢٧,٦٥٨	١٧٣١٣,٨٢٩	٣٢,٧٥١	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	١٨٤	٩٧٢٧٢,٢٥٧	٥٢٨,٦٥٤		

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة عند مستوى (٠,٠١) بالنسبة للمحور ككل، وكذلك في بعد المتطلبات المادية وبين المعوقات وكانت الفروق في محور المتطلبات البشرية عند مستوى (٠,٠٠١) فيما كانت في محور المتطلبات الفنية والتجهيزية عند مستوى (٠,٠٥)، مع ملاحظة أنه لا توجد فروق بين متوسطات استجابات العينة في محور المتطلبات التشريعية والإدارية، ولتحديد صالح الفروق تم استخدام اختبار شيفية Scheffe، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (١٨)

نتائج اختبار شيفية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في درجة توافر متطلبات التربية الريادية ضوء متغير (الكلية)

البعد	المتوسط الحسابي	الكلية	التربية	العلوم
المتطلبات البشرية	١٤,٩٢٠٦	التربية	-	-

العلوم	التربية	الكلية	المتوسط الحسابي	البعد
-	*١,٩٤٤٥٣	العلوم	١٦,٨٦٥٢	
-	*٢,٠٧٩٣٧	الزراعة	١٧,٠٠٠	
-	-	التربية	١٣,٨٤١٣	
-	-	العلوم	١٤,٢٥٨٤	المتطلبات المادية
*٣,٢٥٥٨٦	*٣,٦٧٣٠٢	الزراعة	١٧,٥١٤٣	
-	-	التربية	١٥,٨٤١٣	
-	-	العلوم	١٦,٦٢٩٢	المتطلبات الفنية والتجهيزية
-	*١,٦١٥٨٧	الزراعة	١٧,٤٥٧١	
*٧,٣٧٦١٤	-	التربية	٢٥,٩٠٤٨	
-	-	العلوم	٣٣,٢٨٠٩	المعوقات
*٠,٧١٩١٠	*٨,٠٩٥٢٤	الزراعة	٣٤,٠٠٠	
*٢٣,٩٨٠٩٢	-	التربية	١٧٨,٨٧	
-	-	العلوم	٢٠٢,٨٥	المجموع الكلي
*١١,٧٧٤٦٤	*٣٥,٧٥٥٥٦	الزراعة	٢١٤,٦٣	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

• كانت الفروق بين عينة التربية والعلوم والزراعة لصالح عينة الزراعة والعلوم وكانت الفروق بين عينة (الزراعة والعلوم) لصالح عينة الزراعة مما يعني سعي كليتي العلوم والزراعة لتحقيق التربية الريادية، وقد تكون تلك النتيجة منطقية حيث توفر تلك الكليات العديد من الدورات التدريبية وورش العمل لتدريب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على المهارات الريادية ومهارات اقتصاد المعرفة كما تتميز تلك الكليات باعتمادها على فرق العمل والمشروعات الجماعية والتي تمثل بعض متطلبات التربية الريادية كما تسعى كلتا الكليتين إلى الحصول على الاعتماد من خلال وحدة الجودة بهما، وما تقوم به من تدريبات وتقييم مستمر للأداء ومراقبة العملية التعليمية ووضع خطط التحسين المختلفة، تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Daniela, M. etal.

(2016) التي أكدت أن طلاب الكليات العملية ومنها كلية العلوم والهندسة هم الأكثر احتمالاً لعمل مشاريع ريادية لارتباطهم بدراسة التكنولوجيا.

• والملاحظ أن الفروق بين كليتي العلوم والزراعة لصالح كلية الزراعة مما يشير إلى إدراك العينة من تلك الكلية لأهمية التميز والريادة ومعالجة المعوقات المختلفة التي تواجه تحقيق التربية الريادية، تتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة Heidi (٢٠١٤م) والتي أكدت تفاوت اتجاهات الأساتذة نحو التعليم الريادي وغرسه في نفوس طلابهم حسب نظرة الأساتذة للفكر الريادي.

خامساً: نتائج الدراسة

في ضوء الإطار النظري والدراسة الميدانية توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ- في جانب متطلبات التربية الريادية

يمكن عرضها كما يلي:

- المحور الأول: المتطلبات التشريعية والإدارية:

أسفرت الدراسة النظرية والميدانية لهذا المحور عن النتائج التالية:

- تهتم الجامعة بدرجة متوسطة بتعريف الطلبة بالنواحي القانونية والتنظيمية اللازمة للقيام بعمل مشاريع ريادية.
- تهتم الجامعة بدرجة متوسطة بتتمية الشراكة بين الجامعة ومؤسسات الإنتاج والخدمات لتدريب الطلاب في المشروعات الإنتاجية والخدمية.
- على الرغم من اهتمام الجامعة بوجود تشريعات وقوانين تضمن الملكية الفكرية عند تطبيق الأفكار الريادية إلا أن نشر الوعي بتلك التشريعات ليس على المستوى المطلوب، كما أن ذلك لم يدعم أعضاء هيئة التدريس في الإبداع في المشروعات الريادية.

- إن ما يتم عقده من بروتوكولات تعاون مع الخبراء والاستشاريين المتخصصين في المشروعات الريادية للاستفادة منهم لا يتم بصورة كبيرة وربما اقتصر على الإدارة المركزية للجامعة.
- لا توجد مراكز استشارية بكل كلية تقوم بدورها في تمكين المهارات الريادية ومهارات اقتصاد المعرفة لدى الطلاب وتقييمها.
- هناك قصور في دور الجامعة تجاه تمويل الأفكار والمشروعات الريادية للطلاب.
- أن اللوائح المعمول بها في الجامعة تحول دون منح مراكز العمل الريادي داخل الجامعة الصلاحيات والحرية والاستقلالية للعمل بدون ضغوط.
- وجود جوانب قصور تعوق تهيئة المناخ الريادي ودعم الابتكار والإبداع والتميز والاستقلالية الفكرية وغيرها من مقومات العمل الحر.
- وجود قصور في دور الجامعة في عقد اتفاقيات تعاون مع مؤسسات التمويل (البنوك) لتمويل المشروعات الريادية للطلاب.

المحور الثاني: المتطلبات البشرية:

- أسفرت الدراسة النظرية والميدانية لهذا المحور عن النتائج التالية:
- وجود اهتمام من قبل الجامعة باستقطاب الخبراء والمتخصصين اللازمة لتدريب الطلاب على ثقافة العمل الحر لكنه ليس على المستوى المطلوب.
 - إعداد المدربين المؤهلين لتدريب أعضاء هيئة التدريس على العمل الريادي ليس على المستوى المطلوب ولا تتفق مع اقتصاد المعرفة.
 - هناك قصور في استقطاب المتخصصين في المشروعات الريادية لتحفيز الطلاب على المشاريع الريادية.
 - أن استقطاب الخبراء والمختصين اللازمين لتدريب الطلاب على ثقافة العمل

الحر لا يتم بالصورة المطلوبة.

- أن توفير كوادر بشرية قادرة على تخطيط وتنفيذ برامج التعليم الريادي لا تتم بصورة جيدة مما يعني غلبة الفكر التقليدي على الجامعة.
- وجود فجوة بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية وسوق العمل نظراً لقلّة تبادل الأفكار حول الجوانب الريادية.
- عدم وجود جهة تنفيذية تربط بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات الإنتاجية.

المحور الثالث: المتطلبات المادية:

أسفرت الدراسة النظرية والميدانية لهذا المحور عن النتائج التالية:

- لا توفر الجامعة قاعدة بيانات للأفكار الريادية على المستوى المطلوب يمكن الرجوع إليها.
- وجود قصور في دور الجامعة في تمويل المشروعات الريادية بما لا يدعم تحويل الأفكار إلى فرص عمل.
- قلّة الدعم الذي تقدمه الجامعة لأصحاب الأفكار الريادية مما تؤدي إلى قلّة تحفيز أصحاب الفكر الريادي على العمل.
- لا توفر الجامعة المكافآت المادية لأعضاء هيئة التدريس الذين يتبنون الفكر الريادي في مقرراتهم مما لا يحقق التنافسية بين أعضاء هيئة التدريس لدعم وتضمين الفكر الريادي في مقرراتهم.
- قلّة الاستعانة بالخبراء والمختصين في مجال المشروعات الريادية بسبب عدم توفير الدعم المالي المخصص لذلك.
- غياب البيئة التكنولوجية الحاضنة للفكر الريادي واقتصاد المعرفة نتيجة لقلّة الدعم مما يحول دون تبني وتطبيق الفكر الريادي.

المحور الرابع: المتطلبات الفنية والتجهيزية:

- أسفرت الدراسة النظرية والميدانية لهذا المحور عن النتائج التالية:
- وجود اهتمام بتدريب الطلاب على أعمال الريادة نابع من علاقات الشراكة مع بعض المشروعات التي تقوم بهذه التدريبات مثل منظمة العمل الدولية (مشروع Path ways) ومشروعات تأهيل الخريجين لسوق العمل التي تتبناها الجامعة والممولة من الصندوق الاجتماعي للتنمية.
 - وجود نقص في أتمتة العمل الإداري بالجامعة على الرغم من أن الجامعة تسعى إلى أتمتة العمل الإداري بالجامعة إلا أن هذه لم يف بمتطلبات العمل الإداري بشكل أمثل وقد يرجع ذلك إلى تقليدية القائمين على العمل الإداري رغم وجود عدد من المشاريع التي تبنتها الجامعة لرفع وتطوير كفاءة العاملين الإداريين بالجامعة.
 - بالرغم من أن الجامعة تسعى إلى توفير قاعدة بيانات عن احتياجات السوق المحلي والعالمي وما يتطلبه من أفكار ريادية جديدة إلا أن هذه القواعد تقليدية ولا يتم تحديثها بشكل مستمر ودوري مما يفقدها التعاطي مع المتغيرات الحديثة.
 - غياب الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على تضمين الأفكار الريادية في مقرراتهم ودمج مهارات اقتصاد المعرفة في المقررات الدراسية.

ب- في محور المعوقات:

أكد الإطار النظرية والدراسة الميدانية أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه التربية الريادية ومن أبرزها:

- قلة الاهتمام بالتربية الريادية نتيجة ضعف ثقافة الريادة لدى الكثيرين من أفراد المجتمع الجامعي مما أدى إلى تراخي بعض الكليات والأقسام العلمية في دعم المشروعات الريادية.
- وجود مقاومة للفكر الجديد من قبل بعض أفراد الإدارة الجامعية وضعف تقبل هذه الأفكار مما يحول دون تطوير الجامعة وتحويلها لجامعة ريادية تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع.
- ضعف الشراكة بين الجامعة والمؤسسات المجتمعية والذي أدى إلى ضعف الاهتمام بالتربية الريادية وتنمية مهارات اقتصاد المعرفة لدى الطلاب، كما انعكس هذا على قلة مشاركة المؤسسات المجتمعية في تمويل الأفكار الريادية لتحويلها إلى مشروعات ريادية.
- غياب توظيف التكنولوجيا في تطبيق الأفكار الريادية والذي ينعكس على ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس بدمج التكنولوجيا في العملية التعليمية والذي يؤدي إلى قلة اهتمام الطلاب بالفكر الريادي ودوره في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- قلة الاهتمام بتوفير الدعم الفني لأصحاب الأفكار الريادية من توفير دراسات الجدوى وقواعد البيانات والتعريف بالمشكلات التي تواجه تطبيق الأفكار الريادية وكيفية حلها.

سادساً: توصيات الدراسة

- في ضوء الإطار النظري والدراسة الميدانية توصلت الدراسة إلى مجموعة التوصيات أهمها:
- ضرورة توعية الأسر والمجتمع المحلي بأهمية العمل الحر وتبني الفكر الريادي وغرسه في نفوس الأبناء لما له من أهمية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.
 - ضرورة قيام الجامعة بتهيئة المناخ الريادي الذي يدعم الابتكار والإبداع والتميز

- والاستقلالية الفكرية والرغبة في العمل الحر.
- ضرورة الاهتمام بدمج واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واقتصاد المعرفة في العملية التعليمية وتنمية هذه المهارات لدى الطلاب بما يمكنهم من مسايرة التغيرات المعاصرة.
- عقد بروتوكولات للتعاون والشراكة بين الجامعة وبين مؤسسات التمويل (البنوك) لتمويل المشروعات الريادية للطلاب.
- تأسيس بنك تنمية الصناعات المصرية أسوة ببنك تنمية الصناعات الهندية (SIDBI) لتقديم الحوافز المالية والقروض للمشاريع الريادية، إضافة إلى تعزيز قدرتها على الاقتراض من البنوك التجارية (رسالن محمد، نصر عبدالكريم، ٢٠١١: ٥٦).
- ضرورة وضع آلية لتنمية الشراكة بين مؤسسات الإنتاج والخدمات لتدريب الطلاب في المشروعات الإنتاجية والخدمية.
- اعتماد لوائح تمنح مراكز العمل الريادي داخل الجامعة الصلاحيات والحرية والاستقلالية للعمل بدون ضغوط.
- ضرورة الاستعانة بالمتخصصين في المشروعات الريادية لتحفيز الطلاب على المشاريع الريادية وثقافة العمل الحر.
- استقطاب الخبراء والمختصين في المشروعات الريادية للعمل بالجامعة.
- ضرورة الاهتمام بمراعاة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الريادة وإعداد المدربين المؤهلين لذلك.
- الاهتمام بالبرامج الريادية في الجامعة ودعم أعضاء هيئة التدريس الذين يتبنون الفكر الريادي في مقرراتهم.
- تدريب الطلاب على كيفية إعداد دراسات الجدوى للمشروعات الريادية وتضمين

- ذلك في المناهج والأنشطة الريادية المختلفة.
- توفير منتديات لتبادل الأفكار بين الجامعة وبين المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل.
 - توفير قاعدة بيانات للأفكار الريادية يمكن للطلاب الرجوع إليها مع إتاحتها لهم بالمجان مع ضرورة تحديثها بصورة مستمرة ودورية.
 - توفير الدعم المالي اللازم لتوفير بيئة تكنولوجية حاضنة للفكر الريادي واقتصاد المعرفة داخل الجامعة.
 - أتمتة العمل الإداري بالجامعة ليواكب الأفكار الريادية للطلاب ويسهل لهم الحصول على كل ما يحتاجونه لمشروعاتهم الريادية.
 - إعفاء المشروعات الريادية من الضرائب المحلية والضرائب المقررة على المشتريات من مستلزمات الإنتاج، والإعفاء من الضرائب للمنشآت التي يقل إنتاجها عن عشرة آلاف دولار أمريكي وفي حدود ٥٠% من الإنتاج كما في الهند (رسلان محمد، نصر عبدالكريم، ٢٠١١: ٥٦).

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين (د.ت). لسان العرب. ج٣، بيروت: دار صادر.
٢. ابوالعلا، سهير عبداللطيف (٢٠٠٧). الجامعات التكنولوجية صيغة للتعليم الجامعي في مجتمع اقتصاد المعرفة. المؤتمر الدولي الخامس للتعليم الجامعي في مجتمع المعرفة: الفرص والتحديات، في الفترة من ١١ - ١٢ يوليو، عدد خاص، مصر.
٣. أحمد، حنان إسماعيل (٢٠٠٧). اقتصاد المعرفة واستثمارها في التعليم الجامعي المصري واقع ورؤى مستقبلية. المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر والعربي السادس عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي، الجزء الأول، آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، الفترة من ٢٥ - ٢٦ نوفمبر.
٤. أحمد، عصام سيد (٢٠١٥). التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية ببورسعيد، ١٨، مصر.
٥. أحمد، لمياء محمد؛ إبراهيم، إيمان عبد الفتاح (٢٠١٤). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الإفادة منها في مصر. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٥٣)، القاهرة، رابطة التربويين العرب.
٦. الأغا، وفيق حلمي (٢٠٠٩). الريادة في الشركات العربية بمنظور استراتيجي، مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية. A- I (١١)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة.
٧. البازعي، حصة حمود؛ الصقري، عواطف إبراهيم (٢٠١٤). الكفايات اللازمة للطلاب الجامعي للتحويل نحو اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢ (٧)، السعودية، جامعة القصيم.

٨. بلخضر، نصيرة؛ عاشور، كتوش (٢٠١٥)، الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتنمية القدرات التنافسية للمؤسسة الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، ٢٤، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر.
٩. بن داود العربي، عادل غزالي (٢٠١٢)، معوقات تحقيق الريادة في إدارة المعرفة وسبل تجاوزها "الإدارة الجزائرية نموذجاً"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٨، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، يونيو.
١٠. البنون، مشاري عبدالقادر (٢٠١١). أثر الأنماط الريادية على أداء المشاريع الصغيرة في دولة الكويت: دراسة تطبيقية من وجهة نظر الأفراد العاملين في الشركات الحاضنة والممولة للمشاريع الصغيرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
١١. جابر، مهدي جابر (٢٠١٥). أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة. مجلة دراسات لجامعة الأغواط، ٣٥، الجزائر.
١٢. جايل، عفاف محمد (٢٠١٥). التخطيط الاستراتيجي لتنمية مهارات خريجي التعليم الجامعي لمواجهة المتطلبات المتجددة لسوق العمل في ضوء اقتصاد المعرفة. مجلة مستقبل التربية العربية، ٩٥ (٢٢)، مصر، يوليو.
١٣. جودت، محمد؛ العامري، غسان (٢٠١١). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية دراسة مقارنة. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٢٧ (٤)، دمشق.
١٤. حامد، مهند؛ أرشيد، فوزي (٢٠٠٧). نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، مارس.

١٥. حسن، ماهر أحمد (٢٠١١). الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي. مجلة كلية التربية بأسيوط، ٢ (٢٧)، كلية التربية، جامعة أسيوط.
١٦. الحشوة، ماهر (٢٠١٢). التربية من أجل الريادة في فلسطين دراسة استكشافية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، فلسطين.
١٧. خضيرات، عمر (٢٠١١). الريادة الاقتصادية والمشروعات الصغيرة في الأردن. المجلة العراقية للعلوم والاقتصاد، ٣٠ (٩)، العراق.
١٨. الخطيب، دانية حسام الدين (٢٠١٢). أثر الريادة الاستراتيجية في تحديد التوجهات المستقبلية: دراسة حالة لجامعة الشرق الأوسط. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
١٩. خليل، عبير مصطفى (٢٠٠٥). بناء نموذج لتطوير مناهج الاقتصاد المنزلي في التعليم الثانوي الشامل المهني بما يتواءم مع متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة وسوق العمل. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
٢٠. الدويبي، عبدالسلام بشير (٢٠١٤). ثقافة المبادرة توجهات اجتماعية سلوكية في الريادة وتأسيس المشروعات الصغرى. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال)، في الفترة من: ٩ - ١١ سبتمبر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٢١. دياب، محمد (٢٠٠٤). اقتصاد المعرفة أين نحن منه. مجلة العربي، ١٢، الكويت.
٢٢. الرزوي، حسن مظفر (٢٠١٢). الجاهزية الالكترونية للبلدان العربية وانعكاساتها المحتملة على فرص تفعيل بيئة اقتصاد المعرفة. مجلة المستقبل العربي، ٣٩٦ (٣٤)، لبنان، فبراير.

٢٣. زكر، ربيع علي (٢٠١٢). دور ثقافة المعلومات والاتصالات في تعزيز الريادة الشخصية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء المنظمات الصناعية في محافظة نينوى. مجلة تنمية الرافدين، ١٠٨ (٣٤)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

٢٤. زيدان، عمرو (٢٠٠٣). البعد الغائب في مقررات إدارة ريادة الأعمال في كليات التجارة والإدارة العربية. الملتقى العربي لتطوير أداء كليات الإدارة والتجارة في الجامعات العربية، في الفترة من ١١ - ١٣ مارس، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سوريا.

٢٥. سعيد، سلوى أحمد (٢٠٠٩). اقتصاد المعرفة ودوره في التعليم الجامعي لتطوير التعليم قبل الجامعي (في مجال اقتصاديات الأسرة وإدارة موردها المالي). المؤتمر القومي السنوي السادس عشر (التعليم الجامعي العربي ودوره في تطوير التعليم قبل الجامعي) رقم (١٦)، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي.

٢٦. سعيد، كليب كليب (٢٠٠٣). اقتصاد المعرفة والأمن الاقتصادي العربي. مجلة المستقبل العربي، ٢٩٣ (٢٦)، لبنان، يوليو.

٢٧. سلمان، عبدالله سلمان (٢٠١١). أثر التوجه الريادي والمرونة الاستراتيجية على الإبداع التكنولوجي التدريجي: دراسة تطبيقية على شركات الطيران الكويتية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

٢٨. سليمان، حنين تيسير (٢٠١٦). مدى توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدى طلبة الجامعات الحكومية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.

٢٩. سنكي، عبد الحميد (٢٠١٤). تحديات البلدان العربية في إنتاج المعرفة. مجلة دراسات عربية وإسلامية، ١، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الأزهر.

٣٠. سنهجي، عبدالعزيز (٢٠١٢). التربية الريادية في منظومة التربية والتكوين: من أجل مقارنة منهجية لإرساء الكفايات الريادية. مجلة عالم التربية، ٢١، المغرب.

٣١. الشمري، تركي؛ الشراح، رمضان (٢٠١٤). نموذج مقترح من التجارب الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة الأعمال. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال، الفترة من: ٩ - ١١ سبتمبر، الرياض، المملكة العربية السعودية).

٣٢. الشمري، هاشم؛ الليثي، ناديا (٢٠٠٨)، الاقتصاد المعرفي، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.

٣٣. الشميمري، أحمد؛ المبيرك، ووفاء (٢٠١١). ريادة الأعمال، ط ٢، الرياض، مكتبة الشقري.

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

Available at: [www.vc.iifef.com/wp-](http://www.vc.iifef.com/wp-content/uploads/G2SM.pdf)

content/uploads/G2SM.pdf. retrived on: 10/3/2017.

٣٥. الشميمري، أحمد عبدالرحمن؛ المحميد، أحمد عبدالكريم (٢٠١٤). واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية وجهة نظر خبراء ريادة الأعمال. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، سبتمبر، الرياض.

٣٦. شنودة، إميل فهمي حنا (٢٠٠٥). مقياس وطني لجودة كليات التربية من منظور عصري. المؤتمر السنوي الثالث، الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالاشتراك مع كلية التربية بنبي سويف، جامعة القاهرة، الفترة من ٢٤ - ٢٥ يناير، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٨٩ - ٢١٨.

٣٧. الصفدي، ليلك أحمد؛ أبو نفيسة، رنا عبدالله (٢٠١٢). واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية. أعمال ملتقيات (المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية)، مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

٣٨. الطاهر، مجاهدي، واضح، فواز (٢٠١٣). التنمية البشرية لمخرجات التعليم العالي وفقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة: نظرة في واقع الجزائر، مجلة عالم التربية، ٤٣ (١٤)، مصر.

٣٩. عبدالرحمن، هيفاء؛ صالح، سارة (٢٠١٣). نحو إستراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب المصري دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية. مجلة شؤون اجتماعية، ١١٨ (٣٠)، الإمارات.

٤٠. عبدالرحيم، ليلي؛ لدرع، خديجة (٢٠١١). حاضنات الأعمال التكنولوجية كآلية لدعم الإبداع في المؤسسات الصغيرة. الملتقى الدولي للإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة: دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، الجزء الثاني، جامعة سعد دحلب البليدة، كلية العلوم والاقتصادية وعلوم التيسير، الجزائر، مايو.

٤١. عبدالله، مجدي عبدالرحمن (٢٠١٤). رؤية تربوية مقترحة للتحول بشباب الجامعة المصرية من اللامعيارية إلى الريادية. مجلة المعرفة التربوية، ٤ (٢)، مصر، الجمعية المصرية لأصول التربية بينها.

٤٢. عبدالوهاب، رميدي (٢٠٠٨). اقتصاد المعرفة، الفجوة الرقمية... تحدي المنطقة العربية. مجلة بحوث اقتصادية عربية، (٤٣ - ٤٤) (١٥)، خريف.
٤٣. عبده، هاني سعيد (٢٠١٥). أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج: دراسة مقارنة لطلاب جامعة تبوك وجامعة فهد بن سلطان. مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي، ٥٧ (١٩)، مصر.
٤٤. عبيد، شاهر (٢٠١٦). الإبداع والريادة في المؤسسة الصناعية، المؤتمر العلمي الدولي حول: الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال. الأردن، مركز البحث وتطوير المواد البشرية، مايو.
٤٥. العنبي، منصور بن نايف؛ على، محمد فتحي (٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية، ١٦٢ (٢)، كلية التربية، جامعة الأزهر.
٤٦. علاش، أحمد (٢٠١٦). أثر الإبداع والابتكار على الريادة في المؤسسات الصغيرة. أبحاث الندوة العلمية الثالثة: الإبداع الإداري في العالم العربي، الأردن، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية.
٤٧. على، سليمان ذياب (٢٠١٢). معوقات تكوين اقتصاد المعرفة في الأردن. مجلة كلية التربية، ١٥١، القاهرة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ديسمبر.
٤٨. علي، سعيد إسماعيل (٢٠٠٧). نحو إستراتيجية لتطوير التعليم الجامعي في مصر. كتاب الأهرام الاقتصادي، ٢٣٣، مؤسسة الأهرام، القاهرة، فبراير.
٤٩. عوض الله، عوض الله سليمان؛ أحمد، أشرف محمود (٢٠١٤). قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تمهيتها. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٥، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس.

٥٠. عوض، فاطمة رمضان (٢٠١٥). إستراتيجية مقترحة لتنمية كفايات البحث العلمي لدى طلاب الدراسات العليا في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة. مجلة البحوث النفسية والتربوية، ٤ (٣٠)، القاهرة، كلية التربية، جامعة المنوفية، أكتوبر.
٥١. عيد، أيمن عادل (٢٠١٤). التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال، الفترة من: ٩ - ١١ سبتمبر، الرياض، المملكة العربية السعودية).
٥٢. غزالي، عادل (٢٠١٢). معوقات تحقيق الريادة في إدارة المعرفة وسبل تجاوزها (الإدارة الجزائرية نموذجاً)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٨، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، جوان.
٥٣. فليح، فاروق عبده (٢٠٠٣). اقتصاديات التعليم مبادئ راسخة واتجاهات حديثة. عمان، دار المسيرة.
٥٤. قاسم، مجدي عبدالوهاب؛ وآخرون (٢٠١١). المستويات المعيارية لخريج التعليم قبل الجامعي في الألفية الثالثة، لبنان: دار الفكر العربي.
٥٥. كورتل، فريد؛ نصيرة، ليجيري (٢٠١١). الإبداع والريادة في المؤسسة الصناعية، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، ٤ (٩)، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر.
٥٦. مبارك، مجدي عوض (٢٠١٤). التربية الريادية والتعليم الريادي. مجلة رسالة المعلم، ٢ (٥١)، الأردن، حزيران.
٥٧. محسن، عبير هاشم (٢٠١٦). دور الإدارة المدرسية في تعليم ريادة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

٥٨. محمد، دينا محيي الدين (٢٠١١). الاقتصاد القائم على المعرفة وأهمية تنمية الموارد البشرية في ماليزيا. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٤ (١٤)، مصر، أكتوبر.
٥٩. محمد، رسلان؛ عبدالكريم، نصر (٢٠١١). واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ٢٣، فلسطين، حزيران.
٦٠. محمد، سعيد عبدالله (٢٠١٣)، إمكانية تعزيز إستراتيجية الريادة من منظور العلاقة مع التوجه الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في نينوى، مجلة تنمية الرافدين، ١١٢ (٣٥)، العراق.
٦١. محمد، سماح زكريا (٢٠١٣). حاضنات الإبداع العلمي بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة: رؤية مقترحة. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٤١ (٣)، السعودية، سبتمبر.
٦٢. محمد، سهير أحمد (٢٠١٣). متطلبات التعليم الجامعي للتحول نحو الاقتصاد المعرفي "رؤية استشرافية". مجلة الطفولة والتربية، ١٤ (٥)، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية، أبريل.
٦٣. محمد، عزة أحمد (٢٠١٣). اقتصاد المعرفة والتعلم مدى الحياة: دراسة إقليمية لخبرة الاتحاد الأوربي وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ٢ (١٩)، مصر، أبريل.
٦٤. محمد، عزة أحمد (٢٠١٥). تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة دراسات تربوية، ٣ (٢١)، مصر، يوليو.

٦٥. محمود، يوسف سيد (٢٠٠٨). أزمة الجامعات العربية. القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.
٦٦. محي الدين، حسانة (٢٠٠٤). اقتصاد المعرفة في مجتمع المعلومات. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية السعودية، ٢ (٩)، السعودية.
٦٧. معيوف، خالد احمد (٢٠١٦). مدى توافر متطلبات اقتصاد المعرفة في الجامعات السعودية: المعوقات وسبل التحسين. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك.
٦٨. مهدي، سيف الدين علي (٢٠١٤). متطلبات وتحديات ريادة العمال بالمملكة العربية السعودية. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال ، الفترة من: ٩ - ١١ سبتمبر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٦٩. مهناوي، أحمد غنيمي (٢٠١٤). دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٥٢ (٢)، السعودية، أغسطس.
٧٠. موسى، منى منذر (٢٠١٣). أثر الخصائص الريادية في تبني التوجيهات الاستراتيجية للمديرين في المدارس الخاصة في عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
٧١. موسى، وحيدة حامد (٢٠١٤). المبادرة الشبابية وعلاقتها بالريادة الاجتماعية في منظمات المجتمع المدني الأردني. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
٧٢. نصر الله، على (٢٠١٣). المهارات من أجل الريادة، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع "الشباب والمهارات: تسخير التعليم لمقتضيات العلم". منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم.

٧٣. الهاشمي، عبدالرحمن؛ العزاوي، فائزه محمد (٢٠٠٧). المنهج والاقتصاد المعرفي. عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٧٤. وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣). مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي (ERFKE). الأردن، عمان، وزارة التربية والتعليم.
٧٥. وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤). الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠ (التعليم المشروع القومي لمصر)، مصر ، وزارة التربية والتعليم.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Abd Latif, N. & Abdullah, A. & Jan, N. (2016). A Pilot Study of Entrepreneurial Orientation towards Commercialization of University Research Products, ScienceDirect, Procedia Economics and Finance 37, 93.
2. Alain, F. (2013). Personal views on the future of entrepreneurship education, Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal, 25 (7-8), July, 403.
3. Alain, F. (2013). Personal views on the future of entrepreneurship Education, Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal, 25 (7-8), July, 692 – 701.
4. Alexandria, V. & Brent, P. & Alicia, R. (2014). Entrepreneurship Education and Training Programs around

- the World Dimensions for Success, Washington, D,C, the world Bank, 21.
5. Badariah, H. & Abdul Rahim, A. & Mariana, U. (2016). The Effectiveness of the Entrepreneurship Education Program in Upgrading Entrepreneurial Skills among Public University Students, ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 224, 117 – 123.
 6. Bige, A. & Nihan, Y. (2011). Is Entrepreneurship Education Really Needed?, Insights On Entrepreneurship Education In Public Universities In Turkey: Creating Entrepreneurs Or Not?. ScienceDirect, Procedia Social and Behavioral Sciences, 24, 663–676.
 7. Bird. B. (1992). The Roman God Mercury: An Entrepreneurial Archetype. Journal of Management Enquiry. 1(3), September.
 8. Cheng, M. (2009). The Effectiveness of Entrepreneurship Education in Malaysia, Education – Training, 51(7), Emerald Group Publishing Limited.
 9. Claus, W. & Hubert. S. & Mössenlechner, C. (2006). Entrepreneurs and Entrepreneurship in Alpine Tourism : Past, Present, and Future. Journal of Teaching in Travel & Tourism, 6(2) , 22–40.

10. Dabic, M. & Gonz, M. & Daim, U. (2015). Unraveling the attitudes on entrepreneurial universities: The case of Croatian and Spanish universities, ScienceDirect, Technology in Society, 4, 167–178.
11. Daniela, C. (2015). Fostering Innovation and Entrepreneurial Culture in Romania through Engineering Higher Education Programs, ScienceDirect, Procedia Economics and Finance 22, 168.
12. Daniela, M.. & Harms, R. & Kailer, N. & Wimmer–Wurm, B. (2016). The impact of entrepreneurship education on the entrepreneurial intention of students in science and engineering versus business studies university programs, science direct, Technological Forecasting & Social Change, 104, 172.
13. David, S. & Friederike, W. (2013). INTRODUCTION Cross–border entrepreneurship, Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal, 24 (3–4), April, 95–104.
14. Domingo, R. & Miguel, Á. (2012). Government policies to support entrepreneurship, Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal, 861, 85.
15. Eşref, S. & Reha, M. (2015). Entrepreneurship Education at Universities: Suggestion for A Model Using

- Financial Support, ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences 195, 856.
16. Fayolle, A. (2013). "Personal views on the future of Entrepreneurship Education". Entrepreneurship & Regional Development, DOI.
 17. Hamidreza, A. & Taraneh, E. & Farshideh, Z. & Atefeh, K. (2012). Entrepreneurial personality characteristics of University students: A case study, ScienceDirect, Elsevier, Procedia – Social and Behavioral Sciences 46, 5736 – 5740.
 18. Heidi, T. & Karen, A. (2014). Assessing the role of the teacher in introducing entrepreneurial education in engineering and science courses, ScienceDirect, The International Journal of Management Education, 12, 479–489.
 19. Hisrich, D. & Robert, P. (2002). Entrepreneurship. 5th edition. The McGraw– Hill companies.
 20. Ian, C. (2012). Entrepreneurship and knowledge management in small service–sector firms, The Service Industries Journal, 841–84–50.
 21. Ingrid, V. & André, V. & Roy, T. (2006). Explaining female and male entrepreneurship at the country level,

- Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal, 18 (1), March,162.
22. Itxaso, D. & Francesc, S. & Joan, M. (2008). University Entrepreneurship Centres as Service Businesses, The Service Industries Journal, 939–951.
23. Jyotsna, S. (2005). "Lesson Entrepreneur & Entrepreneurship", 5.
24. Kamariah, I. & Melati, A. & Omar, W. & Aziz, A. & Khairiah, S. Akhtar, C. (2015). Entrepreneurial Intention, Entrepreneurial Orientation of Faculty and Students Towards Commercialization, ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences 181, 349.
25. Karen, A. (2012). Entrepreneurship policy: Trade-offs and impact in the EU, Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal, 24, (9–10), December, 879.
26. Katz, J. (2002). The Chronology And Intellectual Trajectory of American Entrepreneurship Education, Journal of Business Venturing, 1–18.
27. Kautonen, T. & Zolin, R. & Kuckertz, A. & Viljamaa, A. (2010). Ties that blind? How strong ties affect small business Owner–managers' perceived Trustworthiness of

- their Advisors. *Entrepreneurship & Regional Development*, 22(2), 189–209.
28. Kim, K. & Dennis F. (2012). Networking and culture in Entrepreneurship, *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*, 24 (7–8), September, 561–588.
29. Kraus, S. & Kauranen, I. (2009), Strategic management and entrepreneurship: Friends or foes?, *Journal of Business Science and Applied Management*, 4 (1).
30. Kuratko, D. (2005). The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 29 (5), 577.
31. Liussa, F. & Branco, R. (2009). Entrepreneurship: Concept & Measurement. . Retrieved at : 21 December 2013, from [:https://www.google.com/search?q=Entrepreneurship+.g1_n9HHXOKs](https://www.google.com/search?q=Entrepreneurship+.g1_n9HHXOKs) .
32. Lutz, T. & Friederike W. (2011). Challenges for spatially Oriented Entrepreneurship Research, *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*, 23 (7–8), September, 575.

33. Marcela, R. & Cazan A. & Tomulescu, D. (2013), Entrepreneurial Personality in Higher Education, ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 84, 1045.
34. Marina, D. (2015). Unraveling the attitudes on entrepreneurial universities: The case of Croatian and Spanish universities, ScienceDirect, Technology in Society, 4, 167.
35. Merle, K. & Marianne, K. & Urve, V. & Aino, K. (2014), Entrepreneurship education at university level and Students' Entrepreneurial Intentions, ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 110, 658.
36. Mohammad, B. (2012). Survey on University Role in Preparation Graduated Students in to Entrepreneurs Universities Towards a Conceptual Framework: Iran's Perspective, ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences 46, 2414.
37. Noômen, L. & Soumendra, D. & Mahjouba, Z. (2013). Does Microfi & nance Promote Entrepreneurship and Innovation? A Macro Analysis, African Journal of Science, Technology, Innovation and Development, 19.
38. OECD (2010). "The OECD Innovation strategy: Getting a head start on tomorrow", OECD publishing.

39. Pak, T. (2012) The quest for innovation and entrepreneurship in Singapore: strategies and challenges, *Globalisation, Societies and Education*, 10(3), 337–349.
40. Quick, M. (2007). "Entrepreneurship", Internet Center for Management & Business Administration, inc, 1.
41. Robert, D. (2004) Cultural Influences on Entrepreneurship, *Journal of Transnational Management*, 48.
42. Sagagi, M & Mitra, J. (2011). Fostering Entrepreneurship Education in Universities: Issues, Learning and Good Practices. Paper presented at the Workshop organized by the Centre for Entrepreneurship Development. Adekunle Ajasin University. Akungba-Akoko, Nigeria, 6th October.
43. Shane, S & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*. 25(2), 217.
44. Slinger, J & Tommy V &, Sjaak, B & Erik, S & Vasudeva, V. (2015). How Education, Stimulation, and Incubation Encourage Student Entrepreneurship: Observations from MIT, IIIT, and Utrecht University, ScienceDirect, *The International Journal of Management Education*, 13, 170.

45. Steven C & John, A (2009). The need for innovation as a rationale for government involvement in entrepreneurship, *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*, 21(3), 285.
46. Ufuk, G & İkbāl, S & Oylumlu, Ö. (2016). Critical Assessment of Entrepreneurial and Innovative Universities Index of Turkey: Future Directions, *ScienceDirect, Technological Forecasting & Social Change*, 2 – 8.
47. Ufuk, O & Ozlem, K (2015). Conceptual Development of Academic Entrepreneurial Intentions Scale, *ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences* 195, 881 – 887.
48. UNESCO. (2009). World Conference on Higher Education: The New Dynamics of Higher Education and Research for Societal Change and Development. Retrieved February 22, 2015, from: <http://www.unesco.org>.
49. Verni, Y & Ismaila, E & Zain, Z. (2015). The Portrait of Entrepreneurial Competence on Student Entrepreneurs, *The 6th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship and Small Business*, 12 – 14, *ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 169, 178 – 188.

50. Vijayan, G. (2015). Education Coupled with Entrepreneurial Process Approach Towards Sustainable Development, ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 177, 147.
51. Volkmann, C. (2009). Educating the Next Wave of Entrepreneurs Unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21st Century A Report of the Global Education Initiative .Educating the Next Wave of Entrepreneurs. World Economic Forum: Switzerland, 49.
52. Wina. C & Herry, P & Astrid, K. (2015). The Role of Entrepreneur in Residence towards the Students' Entrepreneurial Performance: A Study of Entrepreneurship Learning Process at Ciputra University, Indonesia, ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 2 November, 972 – 976.
53. Xiaozhou, X. (2012). Analysis of National Policies for Entrepreneurship Education in China. Globalisation, Societies and Education, 10 (3), September, 403–420.
54. Yuan– Chieh, C & Hil, Y & Ben, R & Hui–Ru, C & Tung–Fei, T. (2016). Entrepreneurial Universities and Research ambidexterity: A multi level analysis, ScienceDirect, Technovation 54, 7–21.

-
55. Yurtkoru, E. & Pinar A. & Begüm, S. (2014). Willingness to take Risk and Entrepreneurial Intention of University Students: An Empirical study Comparing Private and State Universities, ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences 150, 834 – 840.
56. Zaidatol, A & Afsaneh, B & Haslinda, Z & Abdullah, S. (2013). Knowledge of Cognition and Entrepreneurial Intentions: Implications for learning Entrepreneurship in public and Private Universities, ScienceDirect, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 97, 174 – 181.
57. Zain, Z. (2010). Entrepreneurship Intention among Malaysian Buusiness Students", Canadian Social Science, 6 (3).