

تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي

Developing Labor Market Skills for University
Students in the Light of Pioneering Education
Principles

د . عبدالقواب سيد عيسي يوسف

كلية الدراسات العليا للتربية

جامعة القاهرة

ملخص

إنّ تلبية التعليم الجامعي المصري لمتطلبات سوق العمل لم تكن قضية مطروحة للمداولة عندما كان سوق العمل المصري يستوعب جميع خريجي مؤسسات التعليم الجامعي ويضمن لهم الوظيفة المناسبة إلا أن التغيرات والتحويلات التي حدثت في السنوات الأخيرة في المجالات الاقتصادية وسوق العمل المصري قد جعلت مثل هذا الربط قضية جوهرية، لذا فإن التعليم الجامعي عليه؛ دورًا كبيرًا في تأهيل هؤلاء الشباب، وتنمية ثقافة التعليم الريادي لديهم، وإكسابهم الخصائص الريادية التي تدفعهم وتشجعهم على العمل الريادي. وفي الوقت الذي اهتمت فيه الجامعات العالمية بزيادة الأعمال، وعدلت برامجها الدراسية وطورتها لإدخال مقررات خاصة بريادة الأعمال، إلا أن الوضع في جامعات العالم العربي بشكل عام، ومصر بشكل خاص مازال يعاني من القصور الواضح في دعم ريادة الأعمال، وتنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب والخريجين، وتفرض طبيعة الدراسة الحالية استخدام المنهج الوصفي باعتباره أحد مناهج البحث العلمي التي تهدف إلى جمع معلومات وحقائق مفصلة تصف ظاهرة ما، واستخدمت الدراسة الحالية (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات للوصول إلى قائمة بمهارات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي. من أهم نتائج الدراسة الميدانية: أعدت قائمة بمهارات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي، وتم ترتيب تلك القائمة للأهمية وفق المتوسط الحسابي؛ من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

الكلمات المفتاحية:

- مهارات سوق العمل.
- التعليم الريادي.
- التعليم الجامعي.

Abstract

meeting the requirements of the labor market by the Egyptian university education was not an issue for discussion as the labor market took in all graduates of university education institutions and guaranteed them suitable jobs. However, the changes and transformations that have taken place in the economic fields and the Egyptian labor market have made such relevance an essential issue. Therefore, university education plays a major role in qualifying young people, developing a culture of pioneering education, and providing them with guide characteristics that motivate and encourage them to take pioneering actions. Although the international universities have paid attention to entrepreneurship, modified and developed their academic programs to introduce entrepreneurship-specific courses, the universities of the Arab world in general and Egypt in particular, still suffers from a clear deficiency in supporting entrepreneurship and developing an entrepreneurial culture among students and graduates. The current study used the descriptive approach as one of the scientific research methods that aims to collect detailed information and facts that describe a phenomenon. The current study used a (questionnaire) as a data collection tool to reach a list of labor market skills that should be available for university education students in the light of the principles of entrepreneurial education. The study concluded that concluded that most important results is a list of labor market skills that should be available to university education students. This list was prepared in the light of the principles of entrepreneurial education. It was arranged in order of importance according to the arithmetic mean from the point of view of a group of faculty members in Egyptian universities.

Key words: Labor market skills, Pioneering education, University education.

مقدمة

من المؤلم أن يشعر الطالب أثناء دراسته في أحد التخصصات النظرية في الجامعة أو غيرها أن تخصصه غير مطلوب في سوق العمل ولا يكسبه الحد الأدنى من المهارات الضرورية للدخول فيه، ومن المبكي بل يقتل ما بقي من الطموح فضلا على أن يبقي بصيصا من الأمل لما يؤكد أعضاء هيئة التدريس في هذه التخصصات ذلك لطلابهم بنقد لاذع، فيردون بأرواحهم إلى مثواها الأخير ويصبحون أجساما خاوية يواجهون قدرهم المحتوم، أين الرحمة يا هؤلاء؟!!

يتسم العصر الراهن بالفيض المعرفي، وتعدد التحديات والثورات والتكتلات الاقتصادية، والانفتاح على الثقافات المختلفة؛ الأمر الذي أوجب على المهتمين بالبحث العلمي إيجاد رؤى جديدة وأنماط تعليمية متنوعة تتفق مع آمال ومستقبل البشر، وتُسهم في تنمية مهاراتهم المختلفة كي تواجه التحديات والتغيرات العلمية المتسارعة، وتفي بمتطلبات سوق العمل لمواطنيها، ولضمان حياة كريمة لهم؛ الأمر الذي يتطلب إعداد أفراد المجتمع بما يتواءم ومتطلبات سوق العمل وتنمية مهاراتهم وقدراتهم ليكونوا مؤهلين للانخراط في سوق العمل.

في ضوء تلك التحديات، سوف تتسع الفجوة بين ما تقدمه النظم التعليمية وما تتطلبه مجتمعات سوق العمل إذا لم يحدث تغيير جوهري في تلك النظم، وهذا التغيير يتمثل في الإصلاح التعليمي Educational Reform للنظم التعليمية، وتحسين جودتها باستخدام استراتيجية ذكية تُسهم في إحداث ذلك التغيير، بحيث يتضمن تنمية مهارات الطلاب الموائمة لسوق العمل، واستحداث أنماط وتخصصات تعليمية يمكن من خلالها التغلب على مشكلة البطالة وتوفير احتياجات سوق العمل المصري. (أندرياس شلايشر، 2019، 191).

ويري الباحث أن بطالة خريجي الجامعات أشد أنواع البطالة تأثيراً وخطراً، ويرجع ذلك إلى ضعف الموازنة بين سياسات التنمية والاستثمار من جهة وبين السياسات التعليمية والجامعية، التي تسببت فيها ومن جهة أخرى يترتب عليها إهدار للجهد والموارد بشكل فادح يمتد آثارها ليس فقط على العملية التعليمية وإنما أيضاً إلى الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، ويولد القلق عند الشباب إزاء المستقبل وتمكن الاكتئاب منهم نتيجة الفشل في الحياة العملية وقد يمتد للحياة الزوجية ويدفعهم إلى طريق الانحراف أو الإدمان في محاولة للهروب من الواقع إلى عالم الخيال.

إنّ تلبية التعليم الجامعي المصري لمتطلبات سوق العمل لم تكن قضية مطروحة للمداولة عندما كان سوق العمل المصري يستوعب جميع خريجي مؤسسات التعليم الجامعي ويضمن لهم الوظيفة المناسبة إلا أن التغيرات والتحويلات التي حدثت في السنوات الأخيرة في المجالات الاقتصادية وسوق العمل المصري قد جعلت مثل هذا الربط قضية جوهرية. (أحمد حسين الصغير، 2005، 23).

لقد تراجع وبصورة صارخة توظيف خريجي الجامعات في الحكومة خلال السنوات الأخيرة، والجامعات في الحكومة خلال السنوات الأخيرة، ومع هذا لم يتوسع القطاع الخاص المنظم في التوظيف بدرجة كافية، حتى يمكن احتواء العدد الكبير من المتعلمين الذين يدخلون سوق العمل سنوياً. (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومعهد التخطيط القومي، 38، 2010)

أشارت الدراسات السابقة على أهمية زيادة الأعمال في الحد من البطالة فقد أشارت نتائج دراسة Salau, et, al, 2017 أن زيادة الأعمال تعد عاملاً رئيسياً في تعزيز التنمية الاقتصادية والابتكار والقدرة التنافسية وخلق فرص العمل؛ وجاءت دراسة (Homida & Kacem , 2017) لتؤكد على أهمية تشجيع الطلاب الجامعيين على زيادة الأعمال لمواجهة ندرة فرص العمل، وأكدت على ذلك دراسة You,et, al 2017 توصلت إلى ضرورة تشجيع الحكومة المركزية الصينية خريجي الجامعات على المشاركة في أنشطة تنظيم المشاريع نظراً لتزايد عدد خريجي الجامعات بشكل كبير في السنوات الأخيرة في

الصين، وأكدت دراسة (Nian, et, al, 2014) على أهمية ريادة الأعمال في الحد من البطالة.

لذا اتجهت أغلب الجامعات إلى دمج الريادة في برامج التعليم؛ مما يسهم في التنمية الاقتصادية من خلال إطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة، وبذلك يتحول دور الجامعات من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ توفير فرص العمل، فالتعليم التقليدي يسعى إلى البحث عن توافق مخرجاته مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين أن التعلم الريادي الناتج عن دمج الريادة في برامج التعليم تتبنى وتصمم مناهجه؛ لتخريج طلاب قادرين على خلق وتوفير فرص عمل.

وتؤكد العديد من الدراسات ضرورة إدخال ريادة الأعمال للتعليم في الجامعة العربية المفتوحة وضرورة تعليمها من خلال البرامج التدريسية المختلفة، وكذلك إدماجها بالمناهج وأساليب التدريس المختلفة. لذا ينظر للتعليم الريادي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي والثقة بالنفس، عن طريق: تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي تساعد الطلاب في توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فرص، وتبني الأساليب اللازمة لذلك، واستخدام الأنشطة الشخصية والسلوكية والاتجاهاتية، وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة. (اليونسكو، 2020، 3).

اتجهت بعض الدول المتقدمة لإصلاح التعليم وتبني أنماط جديدة من ضمنها مشروع التعليم للريادة الذي قدمته منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة للدول العربية والذي يهدف إلى تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس والتوظيف الذاتي، وتعزيز السلوكيات والمهارات العملية، وتطوير مهارات الطلاب للمشاركة في تنمية المجتمع. (نور عبدالله عويض العتيبي، 2016، 7)

كما يمثل التعليم الريادي فرصة جيدة لخلق وتوطين التقنيات الجديدة والمستحدثة، وتطوير المهارات، واكتساب المهارات الريادية الملائمة لثقافة العمل، وتسويق مخرجات البحث العلمي من: ابتكارات واختراعات وحلول. (Yen,2016,23)

وقد ازداد هذا الدور أهمية مع بروز نوع جديد من ريادة يُعرف بـ «ريادة الأعمال التكنولوجية»؛ وذلك نتيجة لظهور موجة من الشركات الناشئة المقامة على استغلال الأفكار والتطبيقات أو الابتكارات، بما أوجد نوعاً من الحراك الاقتصادي غير المسبوق في تاريخ الاقتصاد والتنمية التكنولوجية. (فوزي رشيد، مهند حامد، 2007، 2).

لذا فإن الجامعات المصرية عليها دوراً كبيراً في تأهيل هؤلاء الشباب، وتنمية ثقافة التعليم الريادي لديهم، وإكسابهم الخصائص الريادية التي تدفعهم وتشجعهم على العمل الريادي. وفي الوقت الذي اهتمت فيه الجامعات العالمية بريادة الأعمال، وعدلت برامجها الدراسية وطورتها لإدخال مقررات خاصة بريادة الأعمال، إلا أن الوضع في جامعات العالم العربي بشكل عام، ومصر بشكل خاص مازال يعاني من القصور الواضح في دعم ريادة الأعمال، وتنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب والخريجين. (بسام سمير الرميدي، 2018، 374). وما يؤكد ذلك الدراسات السابقة، مثل دراسة عصام سيد أحمد السعيد إبراهيم، 2015، توصلت إلى عدد من المتطلبات اللازمة لتحقيق التعليم الريادي، ووضع تصور مقترح للتعليم الريادي الداعم لتوجه طلاب الجامعة نحو الريادية والعمل الحر.

تأكيد لمشكلة الدراسة: قام الباحث بعمل دراسة استطلاعية (ملحق 1)؛ من خلال لقاءه مع بعض أعضاء هيئة التدريس، وطلاب كلية الدراسات العليا للتربية، وتكوين مجموعة بؤرية (Focus Group) من آراء الخبراء والمتخصصين وأعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية، وطلاب جميع البرامج بكلية الدراسات العليا للتربية، وذلك بهدف جمع بيانات أولية مستخدمة أسلوب العصف الذهني - Brain Storming حول واقع التعليم الجامعي وسوق العمل، وكذلك الوصول إلى قائمة لأهم مهارات ومتطلبات سوق العمل؛ اللازمة لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي؛ ومن النتائج المهمة التي توصلت إليها المجموعات البؤرية:

طرائق التدريس المتبعة في التعليم الجامعي؛ ما تزالت تقليدية أساسها، المحاضرات، ونظم التقويم التي تعتمد غالباً على الاختبارات المقالية في مرحلة الماجستير

والدكتوراة، إلا أن قلما تهتم بالاختبارات الموضوعية أو الاختبارات الشفهية والعملية والتكليفات (الشيت) ودمجه بشراء الكتاب، وغيرها؛ فضلاً عن غلبة التعليم النظري على التعليم العملي، أما الاهتمام بالجانب التطبيقي والتكنولوجي فإنها من الأمور الغائبة، والجامعات تحتاج إلى إرادة عليا قوية تقود التغيير وتعديل من واقعها وتنقص الشباب منها، وتجاهه المقاومة الشديدة من أعضاء هيئة التدريس والقيادات فيها تجاه التطوير والتحديث، وإزاحتهم عن المشهد القيادي أو الإداري من يردد مقولة. إن الجامعات لا تلاحق سوق العمل؛ لأنه متغير ونحن ندرس العلوم والمعارف الأصيلة والتراثية فقط في مجال معين ومحدد، وعلى الطالب أن يكمل عملية التطوير بنفسه، وإذا تعالت الأصوات للتطوير قاموا بإضافة بعض المقررات وحذف بعضها مع دمج مهارة أو مهارتين وذلك لا يعتبر تطوير حقيقي للبرنامج، والغريب ملاحقة الجامعات للتصنيفات العالمية أو الحصول على الاعتماد المؤسسي أو البرامجي وفق معايير لا يختص الطالب منها إلى 10% حتى 30% في أفضل حالتها والباقي يعود على الأدوار الأخرى للجامعة أو ما تحققه من نشر أبحاث ودراسات علمية بجهود فردية أو ذاتية أو ما تحصل عليه من جوائز عالمية وجودة المرافق لديها وغيرها دون أثر واضح على الطالب.

- أعتقد الألم أصبح كبيراً والاستمرار في هذا الوضع يزيد من نسب البطالة لدينا وخاصة في خريجي الجامعات ويصطدمون بالواقع الذي يحتاج أكثر مما كانوا يعتقدون، ويزيد من صعوبة التحاقهم بالوظائف المستقبلية التي ارتفع فيها سقف المهارات والقدرات التي تتطلبها، وبدأ الطلاب الحاليون يستشعرون ذلك ويستشرفون المستقبل ويقارنونه فيما يتعلمونه وما يحتاجونه في الحقيقة للوظائف القادمة في غفلة أو تجاهل الجامعات عن تطوير أو خلق برامج تواكب نوعية هذا الوظائف ومتطلباتها.

- من المفارقات الغربية أن الجامعات تتبنى نص الحقيقة وتخفي النص الآخر؛ مع إبراز مدارس فلسفية كلاسيكية وإخفاء أخرى ومهنا ما توصل إليه خبراء في علم الاجتماع والاقتصاد بعد جدال طويل أن دور التعليم ينتقل من كونه عاملاً خارجياً في النمو

الاقتصادي إلى اعتباره عاملا من العوامل المباشرة التي تدخل في عملية الإنتاج وتؤثر تأثيرا مباشرا في النمو الاقتصادي، وجعل المؤسسات التعليمية متجانسة؛ ومتسقة بكفاءة وفاعلية أكبر لإعداد الفرد للحياة الاجتماعية والعملية (سوق العمل) وفق متطلباتهم الحالية والمستقبلية وأن الإنتاج القومي أرتفع بنسب جيدة نتيجة للتحسين المستمر في العوامل البشرية وأثرها في الإنتاج.

- في الوقت الراهن تواجه مؤسسات التعليم الجامعي المصرية كثير من التحديات التي تتصل بتدني نوعية مخرجاتها وعدم موائمتها لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية في معظم البلدان العربية، وأن كثيرا من تخصصات وبرامج هذه المؤسسات لم يعد يشكل ذات أولوية لحاجة المجتمع وأصبح سوق العمل مشبعا منها. (سيلان جبران العبيدي، 2، 2009)

- لذلك أصبحت قضية تطوير التعليم الجامعي وتحسين مستواه ورفع كفايته والتحكم في كلفته وحسن استثماره، من القضايا الرئيسة المثارة في الوقت الحاضر استجابة لتحديات العصر السريع في أوجه الحياة الاجتماعية والاقتصادية وتدفع سبل المعرفة في مختلف المجالات كنتيجة للتقدم العلمي وتطبيقاته التكنولوجية وقضية تطوير التعليم الجامعي ليست قضية كم بقدر ما هي قضية جوهر التعليم ومضمونه ومحتواه وطرائقه وكفائته. (محمد عبد الرازق إبراهيم، أحمد نصحي أنيس، 2012، 876)

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

- في ضوء نتائج الدراسات السابقة، ونتائج المجموعة البؤرية، والمحاولات والمبادرات التي بذلتها مصر وما زالت تبذلها لتأصيل ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي، وغرس روح الإبداع والابتكار لدى طلابه وتزويدهم بمهارات ريادة الأعمال، إلا أن هناك الكثير من نواحي القصور التي تضعف جهود الأخذ بريادة الأعمال بالتعليم الجامعي بينتها التقارير والدراسات، حيث أشار تقرير ريادة الأعمال في مصر الصادر عن المرصد العالمي لريادة الأعمال عام 2012م إلى عدد من المؤشرات المتعلقة بريادة الأعمال، كان من أهمها ما يأتي: (المرصد العالمي لريادة الأعمال، 2012).

- حصل التعليم الريادي في مصر على أدنى تقييم من بين كافة شروط إطار ريادة الأعمال بعلامة وسطية تبلغ 1,28، مما يضع مصر في المرتبة الأخيرة بين البلدان التسعة والستين المشاركة في دورة 2012م؛ مما يعكس ضعف دعم ريادة الأعمال في مصر.
 - جاء ترتيب الأبحاث والدراسات التي تتم في ريادة الأعمال في مصر في مرتبة متدنية، وقد وضعت مصر في المرتبة 68 من بين 69 دولة مشاركة .
 - تقارير المجلس الوطني المصري للتنافسية بين أن نظام التعليم المصري قد فشل في إعداد الطلاب ليكونوا خريجين ذوي قدرة تنافسية في الاقتصاد القائم على المعرفة، حيث تراجع ترتيب مصر العام تراجعاً مطلقاً في الفترة ما بين 2005/2004، 2016/2017، فبعد أن كانت ضمن الثلث الثاني من الدول عام 2004/2005 تسبق دولاً مثل تركيا وإندونيسيا انخفضت مكانتها إلى الثلث الأخير لتسبقها هذه الدول (المجلس الوطني المصري للتنافسية، 6، 2017).
 - رصد تقرير البنك الدولي تدني مستوى النشاط البحثي بالجامعات المصرية مقارنة بالجامعات العالمية الكبرى، ووجود أعداد كبيرة من خريجي الجامعات غير ملائم لاحتياجات سوق العمل الكمية والكيفية، وانخفاض التمويل المخصص للأبحاث والمشروعات البحثية بالجامعة، مما يؤثر سلباً على نقل وتسويق المعرفة ، من ثم يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما مهارات ومتطلبات سوق العمل اللازمة لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي ؟ يتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:
1. ما الإطار المفاهيمي لمبادئ التعليم الريادي بالجامعات ؟
 2. ما الإطار النظري لمهارات سوق العمل بالتعليم الجامعي
 3. ما أهم مهارات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب للتعليم بالجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي ؟ وما متطلبات تنميتها ؟
- أهداف الدراسة: تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

1. تعرف الإطار المفاهيمي لمبادئ التعليم الريادي للتعليم الجامعي.
 2. الوقوف على الإطار النظري لمهارات سوق العمل بالتعليم الجامعي.
 3. إعداد قائمة بأهم مهارات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب للتعليم بالجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي؟ وما متطلبات تنميتها؟ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؛ والطلاب.
- أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة في أهميتها النظرية والتطبيقية على النحو التالي:
- الواقع المتغير لسوق العمل وطبيعة المهن والمهارات المتغيرة التي تفرضها التعليم الريادي والتي تتطلب الربط بين التعليم الجامعي، وسوق العمل لتوفير خريجين على كفاءة عالية لديهم مهارات تؤهلهم للمنافسة في السوق المحلي والعالمي.
 - يمكن أن تساعد نتائج البحث وتوصياته، صنّاع القرار في الجهات الحكومية والجامعات في تحديد مواطن القوة والضعف الواجب تطويرها لتحسين مخرجات التعليم الجامعي بما يتلائم مع حاجات سوق العمل، ومؤسسات المجتمع المحلي التي تستقبل الخريجين.
 - توجيه طلاب الجامعات المصرية للأهتمام بالتعليم الريادي من خلال اكسابهم مهارات سوق العمل، وإكسابهم روح المبادرة والقدرة على إنشاء المشاريع القائمة على الابتكار والإبداع.
 - إذا كان التعليم بشكل عام أصبح مهمًا وحيويًا للأفراد والمجتمعات، فإن التعليم الجامعي، وعلى وجه الخصوص أصبح ضرورة حتمية لا يمكن تجاهلها في عملية البناء؛ فضلاً عن الدور الأساسي الذي يقوم به في إنتاج المعرفة المتخصصة، والسعي نحو تطور وتعميق هذه المعرفة من خلال البحث العلمي.
 - إعادة هيكلة أدوار الجامعات المصرية لتحقيق التعليم الريادي، لتتحول إلى جامعات ريادية قادرة على إكساب طلابها المعارف والمهارات اللازمة ليصبحوا رواد أعمال قادرين على التعامل مع متطلبات سوق العمل المتجددة.

- قد تفيد نتائج الدراسة المعنيين ومتخذي القرار والمسؤولين بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي للعمل على القيام ببعض الإصلاحات اللازمة لتحقيق تعليم ريادة الأعمال بالجامعات المصرية، لتحقيق متطلبات سوق العمل.

منهج الدراسة:

تفرض طبيعة الدراسة الحالية استخدام المنهج الوصفي؛ باعتباره أحد مناهج البحث العلمي التي تهدف إلى جمع معلومات وحقائق مفصلة تصف ظاهرة ما، واستخدمت الدراسة الحالية (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات للوصول إلى قائمة بمهارات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي .

أدوات الدراسة:

- تكوين مجموعة بؤرية (Focus Group)، من الخبراء والمتخصصين، بكلية الدراسات العليا للتربية، وبعض الطلاب بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة، وذلك بهدف جمع بيانات أولية مستخدمة أسلوب العصف الذهني - Brain Storming حول واقع التعليم الجامعي وسوق العمل، للوصول إلى تصور مقترح لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي.
- الاستبانة: للوصول إلى قائمة بمهارات ومتطلبات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي.
- حدود الدراسة: يقتصر الباحث في تطبيق أداءه الدراسة (الاستبانة) على عينة متنوعة من ذوي الخبرة المتخصصين والمشتغلين بمجال التعليم الجامعي، والتعليم الريادي، والطلاب من كليات (كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، كلية التربية، جامعة 6 أكتوبر، كلية التربية، جامعة الفيوم، جامعة مدينة السادات)، كمحاولة لتمثيل معظم الجامعات المصرية.

مصطلحات الدراسة:

- مهارات سوق العمل: هي المهارات اللازم توفرها لدى طلبة التعليم الجامعي والتي تلبي احتياجات سوق العمل المتنوعة.

- التعليم الريادي: الريادة، لغويًا: مشتقة من الفعل راد، أي بحث عنه وطلبه. ورائد، هو: من كان يرسله قومه لاستكشاف أماكن جديدة للكلاّ ومساقط الأمطار. (ابن منظور، 1988، 225)
- الريادة، اصطلاحًا: تمثل القدرة على استحداث عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة. (عمر علاء زيدان، 2011، 2)
- اختلف الباحثون في تعريفهم للريادة وتحديد مفهومها فقد اختلفوا في تعدادهم لخصائص الريادي وسلوكه، فمنهم «دركر» الذي ركز على أن الريادي، هو: الذي ينظم وينفذ الفرص، وهو الذي يحصل على الموارد والعمالة والمواد والموجودات الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل، وقد ذكر بعض الباحثين الخصائص الشخصية للريادي التي من أبرزها: الاستعداد والميل نحو المخاطرة والرغبة في النجاح، والثقة بالنفس، والاندفاع نحو العمل، والاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة، والالتزام، والتفائل، واتباع المنهج النظامي. (فايز النجار؛ عبد الستار العلي، 2006، 76)
- الريادة: القيام بأنشطة فريدة لتلبية احتياجات الأعمال والزبائن من خلال اكتشاف الفرص واستغلالها بعقلية استباقية، وتبني المخاطرة المحسوبة لتحقيق الأرباح، كما أنها هي الفعل الرئيس الذي يؤكد الإبداع، والإنتاجية، والعمل، والنمو الاقتصادي. (Raduan Che Rose, 2006,77)
- يعرف التعليم الريادي إجرائيًا، بأنه مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم الطلاب على إقامة المشروعات، وتعاضم دور الأعمال الحرة، والأعمال الابتكارية في المجتمع، ويعد كذلك مدخلًا لحل الكثير من المشكلات التي يعاني منها التعليم الجامعي في مصر التعليم الجامعي.
- يعرف التعليم الجامعي إجرائيًا، بأنه: ذلك النوع من التعليم الذي يمثل التعليم الجامعي (الرسمي) ويخضع للإشراف الكامل للدولة أو الذي يلتحق به الشباب في سن المراهقة إلى ما حول سن الرشد (-18 23 سنة) ويقصد التخصص في المجالات المتنوعة لإعداد القوى البشرية والكوادر المتخصصة في المجالات المختلفة.

- الدراسات السابقة: يزخر موضوع التعليم الريادي، وسوق العمل بالعديد من الدراسات العربية والأجنبية، وانطلاقاً من أهميتها حرص الباحث على تناول بعض الدراسات التي تتصل بصورة مباشرة بالدراسة، وسوف يتم عرض الدراسات السابقة، تنازلياً من الأحدث للأقدم فيما يلي:

أولاً: الدراسات العربية:

1. دراسة (محمد السيد فرج، 2022)، هدفت تعرف متطلبات تحقيق تعليم ريادة الأعمال بالجامعات المصرية، والكشف عن المعوقات التي تحول دون ذلك من وجهة نظر ذوي الخبرة المتخصصين والمشتغلين بمجال ريادة الأعمال بالجامعات المصرية، من خلال استعراض الإطار المفاهيمي لتعليم ريادة الأعمال. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استبانة تم تطبيقها على عينة متنوعة التخصصات العلمية من ذوي الخبرة المتخصصين والمشتغلين بمجال ريادة الأعمال، وقد أوصت الدراسة بضرورة دفع الجامعات المصرية للتوسع في إقامة معارض الشركات التي سبق وأن تم احتضانها من خلال الحاضنات داخل الجامعة، وكذلك إقامة تحالفات وبروتوكولات تعاون وشراكة بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجهات المعنية بريادة الأعمال مثل وزارة التخطيط، وجهاز المشروعات الصغيرة، والمتوسطة ومتناهية الصغر.

2. أما دراسة (مصطفى محمد محمد، 2021)، هدفت الدراسة إلى تفعيل دور الجامعة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها لتحقيق التميز التنافسي المستدام، وتمثلت أدواته في استمارة استبيان والتي تم تطبيقها على عينة من طلبة الكليات العلمية والنظرية، والبالغ عددهم (110) طالب مقسمين إلى (60) طالباً من الكليات العلمية، و(50) طالباً من الكليات النظرية، وتناولت الدراسة مفهوم التميز التنافسي المستدام، وريادة الأعمال، وثقافة ريادة الأعمال. كما استعرضت خصائص التميز التنافسي المستدام في التعليم الجامعي، وأبعاده، ومحدداته والتي تمثلت في تكاليف الإنتاج، والجودة والنوعية، ودور الحكومة. وتحدثت الدراسة عن إستراتيجيات التميز التنافسي المستدام والتي منها: إستراتيجية التركيز، والتميز، وقيادة التكلفة، كما أشارت إلى عوامل

تحقيق التميز التنافسي داخل المؤسسات الجامعية، وكذلك ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الجامعي في تنميتها. وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، (0.01)، (0.001) لصالح الكليات النظرية؛ وذلك نظرًا لحاجة طلاب الكليات النظرية لريادة الأعمال والقيام بالمشروعات بعد تخرجهم.

- تركيز طلاب الكليات العملية على الالتحاق بالوظائف الحكومية.

- تشجيع المسؤولين ومتخذي القرار في جميع أنحاء العالم لريادة الأعمال.

- تشجيع العمل على نشر مفهوم التميز التنافسي المستدام في المؤسسات.

3. أما دراسة (أحمد سمير فوزي، 2021)، أشارت الكشف عن درجة توفر المهارات الريادية لدى طلاب جامعة الأزهر، وإلى أي حد تختلف درجة توافر تلك المهارات باختلاف متغيرات: الكلية، ومكان السكن، والرغبة في عمل مشروع ريادي، والخبرة في العمل الريادي، والترتيب في الأسرة، وكذلك تعرف عوامل نجاح المشروعات الصغيرة، وأخيرًا الوقوف على سبل تنمية المهارات الريادية لدى طلاب جامعة الأزهر، واستخدمت المنهج الوصفي مستعينة باستبانة تم تطبيقها على عينة قوامها (600)؛ طالب من طلاب البكالوريوس بكليات الهندسة، والصيدلة، والعلوم، والزراعة، والتربية شعبة تكنولوجيا التعليم. وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي:

- درجة توافر المهارات الريادية لدى طلاب جامعة الأزهر تراوحت بين المتوسطة، والقليلة.

- هناك فروق دالة إحصائية في متغير الكلية لصالح طلاب كليتي الهندسة، والزراعة، وفي متغير الرغبة في عمل مشروع ريادي لصالح الراغبين في ذلك، وفي متغير السكن لصالح الطلاب الذين يسكنون بالمدينة الجامعية.

- قلة وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة الريادية.

- من عوامل نجاح المشروعات الصغيرة: توفر رأس المال اللازم للمشروع، وتوفر الكوادر البشرية المؤهلة للعمل بالمشروع، وإتقان مهارات القيام بدراسة الجدوى

الاقتصادية للمشروع لتحديد مدى نجاحه، وأن من سبل تنمية المهارات الريادية لدى الطلاب.

4. بينما دراسة (أحمد محمد مصطفى، 2019)، هدفت تعرف دور التوجه الريادي في تنمية الأداء الريادي لدى الباحثين في كلية التربية بجامعة أسيوط، واستخدمت المنهج الوصفي حيث قام باعداد استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (198) باحثاً، وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي:

- إن دور التوجه الريادي من قبل أعضاء هيئة التدريس في تنمية الأداء الريادي للباحثين جاء بدرجة متوسطة من منظور العينة ككل مما يؤكد ضرورة تفعيل التوجه الريادي في تنمية أداء الباحثين لتوجيه بحوثهم للمجتمع والتحول إلى الجانب التطبيقي.
- ضرورة تقبيل المبادرات البحثية الجديدة وتقديم أفكار جديدة دون خوف أو تردد.

5. هدفت دراسة (بسام سمير الريمى، 2018)، إبراز دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، وطرح إستراتيجية مقترحة لزيادة دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وتحويلها إلى جامعات ريادية، ولتحقيق هدفي الدراسة قام الباحث بتوزيع 1200 استمارة استقصاء بشكل ورقي، وإلكتروني علي عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية المختلفة، وقد تم الاعتماد على تحليل 891 استمارة صالحة للتحليل، وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي:

- هناك قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب في كل المحاور التي شملت الرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة، والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال. كما كشفت النتائج عن أن هناك معوقات تحد من دور الجامعات في تحقيق التعليم الريادي أهمها ضعف التوعية والتثقيف بأهمية ريادة الأعمال.

6. دراسة (حسام بن إبراهيم بن حسين، 2017)، هدفت الدراسة تحقيق مجموعة من الأهداف من أهمها: تعرف واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الجامعة من وجهة

نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن المعوقات التي تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتقديم مقترحات تسهم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وكانت أداة الدراسة، هي: الاستبانة، وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي:

- الدمج بين الأسلوب النظري والعملي في المقررات الدراسية يؤدي إلى تنمية ثقافة ريادة الأعمال.

- إيجاد بدائل مختلفة لتمويل الأفكار الإبداعية.

7 . أما دراسة (صلاح الدين توفيق، شيرين عيد مرسي، 2017)، هدفت الدراسة تقديم إطار مفاهيمي حول الريادية، وأسسها ومبادئها، أيضاً التعرف على طرق التحول نحو جامعة ريادية قادرة على دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة وأهم معوقاتهما، ومبررات الاهتمام بتحقيق المزايا التنافسية المستدامة للجامعات مع وضع تصور مقترح لدور الجامعة الريادية في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي: إعادة نظر الجامعات في تحويل دورها من التركيز على التوظيف كجامعات تقليدية إلى التركيز على مبدأ إيجاد فرص العمل، والاهتمام بمواردها البشرية باعتبارها ثروة حقيقة وهي أفضل مكونات المؤسسة الجامعية حتى تصبح جامعة ريادية قادرة على دعم وتحقيق مزايا تنافسية مستدامة، السعي لتفعيل الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة، مما يدعم تميزها وتفرداها في تحقيق المزايا التنافسية المستدامة، أوصت الدراسة بضرورة جعل التعليم التطبيقي هو المجال الشائع لأساليب التعليم بالجامعة الريادية، وذلك بتعزيز التعليم القائم على الإبداع والابتكار، وإيجاد بدائل جديدة للموارد الطبيعية المتاحة والاستخدام الأمثل للموارد.

8 . هدفت دراسة (عماد عبد اللطيف محمود، 2017)، تعرف الأساس النظري للتربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت

إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي: هناك قصورًا في دور الجامعة تجاه تمويل الأفكار والمشروعات الريادية للطلاب، ووجود جوانب قصور تعوق تهيئة المناخ الريادي ودعم الابتكار والإبداع والتميز وغيرها من مقومات العمل الحر، وأن هناك قصورًا في استقطاب الخبراء والمتخصصين في المشروعات الريادية لتحفيز الطلاب على المشروعات الريادية، كما توصلت الدراسة إلى قلة الاهتمام بالتربية الريادية نتيجة ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى كثير من أفراد المجتمع الجامعي، ووجود مقاومة للفكر الجديد من قبل بعض أفراد الإدارة الجامعية، وأوصت الدراسة بضرورة توعية الأسر والمجتمع المحلي بأهمية ريادة الأعمال والعمل الحر، وتبني الفكر الريادي وغرسه في نفوس الشباب لما له من أهمية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

9 . دراسة سليمان بن سالم الحسين، (2016) رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العالي عن طريق تحقيق تكامل مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل. استهدفت الدراسة رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العالي من خلال التعرف على إسهام مشاريع التخرج التي يقوم بها الطلاب الجامعيون الدارسون في درجة البكالوريوس أو ما يعادلها في إيجاد التكامل بين التعليم الجامعي وسوق العمل. وما يواجهه الأكاديميون والطلبة من معوقات وتحديات تحول دون تحقيق ذلك التكامل، وسبل التغلب على الصعوبات وطرق تذليلها. واستخدمت الدراسة ثلاث أدوات، وهي: الاستبانة والمقابلة وتحليل تقارير مشاريع التخرج التي كتبها الطلبة، وذلك لجمع البيانات من الأكاديميين والطلبة الممتين إلى عشر جامعات وكليات جامعية بسلطنة عمان، وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي: أن مشاريع التخرج يمكن أن تسهم بشكل فعال في تكامل مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل. وتعريف الطالب بوظيفته المستقبلية عندما ترتبط تلك المشاريع بسوق العمل، وتتاح الفرصة للطالب الجامعي للتفاعل في أثناء عمل المشروع مع البيئة الحقيقية لوظيفته المستقبلية؛ لذا فإن الدراسة الحالية توصي بتطوير الآلية التي تنفذ بها مشاريع التخرج لتصبح أكثر فاعلية في إيجاد التكامل بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، مع الاستمرار في استعمالها أداة من أدوات تقويم

- 10 . دراسة (ريم رمضان، 2012)، هدفت الدراسة تحليل متغيرات نظرية السلوك العقلاني ونظرية السلوك المخطط، وهما الأكثر استخدامًا في الدراسات التي تُجرى عن ريادة الأعمال، وبلغت عينة الدراسة / 40 طالب وطالبة من طلاب جامعة دمشق وبعض الجامعات الخاصة، توصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي:
- أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء أكان قطاعًا عامًا أم خاصًا.
 - وجود نية لدى طلاب الجامعة للبدء بمشروع ريادي، كما ظهر تأثير لمتغير موقف الطالب من العمل الريادي في نيته للبدء بمشروع ريادي، ووجود تأثير للأهل والأصدقاء في نية الطلاب، ووجود تأثير لمتغير الفعالية الذاتية.
 - أن هناك فروقًا في نية الطالب نحو ريادة الأعمال، تعود لمتغير الجنس، وإلى كون أحد الوالدين أو كليهما يملك عملاً رياديًا.
 - دراسة (عمرو علاء الدين زيدان، 2010)، هدفت الدراسة تعرف الفروق النوعية بين طلاب وطالبات الجامعات المصرية من حيث توجهاتهم ودوافعهم الريادية، واعتمدت الدراسة على المقابلات الشخصية في جمع المعلومات من مفردات عينة الدراسة، وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي:
 - وجود فروق جوهرية بين الطلاب بالنسبة لكل من الدوافع الريادية، واحتمالات إقامتهم لمشروعات جديدة بعد التخرج مباشرة، والتخصصات التي يفضلونها لمشروعاتهم، وإدراكهم لطبيعة رواد الأعمال.
 - وجود اختلاف في الفروق المعنوية بين طلاب وطالبات الجامعات المصرية، من حيث: توجهاتهم الريادية، وإدراكهم لتأثير عوامل معينة على إعداد رواد الأعمال وتكوينهم وإدراكهم.
 - مساحة الاختلاف المتوقعة بين رواد الأعمال ورائدات الأعمال في المجتمع المصري تُعد أكبر من مساحة التشابه بينهما، وذلك على عكس ما أقرته بعض الدراسات الغربية التي أجريت على رواد الأعمال ورائدات الأعمال في الدول الصناعية المتقدمة.

- دراسة (نوال إسحاق أحمد الكندري، 2010)، هدفت الدراسة فحص تأثير المعرفة باحتياجات سوق العمل على تحسين أبعاد جودة الخدمات التعليمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكان من أبرز النتائج: أن سوق العمل الكويتي يعاني من ضعف مخرجات جامعة الكويت من عدة جوانب منها عدم المعرفة بمستويات اللغة الإنجليزية وعدم معرفة استخدام الحاسب الآلي.

المحور الثاني: الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Akpochofo, 2018 & Alika)، هدفت الدراسة تعرف التأثير المدرك لتعليم ريادة الأعمال على التطوير الوظيفي بين الطلاب الجامعيين في الجنوب - الجامعات الجنوبية في نيجيريا. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (150) طالبًا. وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي: أن الطلاب كانوا يرون أن تعليم ريادة الأعمال سيوفر التدريب الذي يجعل الطلاب الجامعيين مبدعين ومبتكرين إذا تم تنفيذ البرنامج بشكل صحيح.

- دراسة (Osmani, Hindi & Weerakkody, 2018)، هدفت الدراسة استكشاف الأثر المحتمل أن تحدده طرق التعلم والتعليم الجديدة على تحسين مهارات التوظيف لدى خريجي نظم المعلومات الإدارية (MIS). أجريت الدراسة على طلاب نظم المعلومات الإدارية في كلية الأعمال والاقتصاد جامعة قطر، حيث تنوعت طرق التدريس بين المحاضرات وورش العمل القائمة على دراسات الحالة والفصول الدراسية المقلوبة والعروض التقديمية والتعليم القائم على حل المشكلات. وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي: أن الطرق المعروفة والمستخدمة لخريجي نظم المعلومات الإدارية (MIS) فشلت في تطوير مهارات الدراسات العليا كالتفكير النقدي وإدارة الوقت وحل المشكلات.

- وهدفت دراسة (Etshim, 2017)، إلى التعرف على العوامل المؤثرة في التعاون بين التعليم العالي، وسوق العمل في كينشاسا، عاصمة جمهورية الكونغو الديمقراطية،

واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي:
أن المناهج والسياسات الحالية تنطوي على أوجه قصور تتمثل في قلة توفر المهارات الكافية لدى الخريجين الجدد للانتقال بسهولة إلى سوق العمل الإنتاجية فيها.

دراسة (Bezerra , Borges & Andreassi,2017) ، هدفت الدراسة تعرف كيفية جلب الجامعات للشركاء المحليين لدعم رواد الأعمال الشباب، والوقوف على خصائص الشركات التي أنشأها الطلاب في بيئة الجامعة (المعروفة باسم "الشركات العرضية للطلاب")، وتقديم رؤى حول الاستراتيجيات المحتملة لتحسين السياسات لدعم ريادة الأعمال الطلابية. قامت بدراسة حالة لستة من الشركات العرضية للطلاب المحتضنة في الجامعات التي أنشئت في ولاية سيرجيبى والتي تقع في المنطقة الشمالية الشرقية من البرازيل بغرض تحديد العمليات والخصائص والجهات الفاعلة المشاركة في تشكيل هذه الشبكات كمساهمة نظرية لتطوير ريادة الأعمال المحلية. توصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي: اكتسب الطلاب المعرفة من خلال التدريب أو مجموعات البحث أو الشركات الصغيرة حيث عملوا بالتوازي مع دراساتهم الجامعية. وتمثل هذه الجلسات العملية عملية تفاعل بين الطلاب - الذين ما زالوا قليلي الخبرة - والجهات الفاعلة الأكثر خبرة مثل المدرسين أو الزملاء الأكبر سنا الذين عملوا معهم، حيث قدم هؤلاء الموجهون الدعم الأساسي للطلاب لتطوير أفكارهم التجارية الأولى.

- دراسة (Kalimasi & Herman,2016)، هدفت الدراسة تعرف واقع دمج تعليم ريادة الأعمال من خلال المناهج الدراسية على مستوى الجامعة، ذلك من خلال دراسة حالة جامعتين حكوميتين في تنزانيا، وإبراز الدور الهام للدعم الذي تقدمه الجامعة في تفعيل تعليم ريادة الأعمال عبر المناهج الدراسية، واستخدمت الدراسة المقابلات المعمقة وتحليل الوثائق لجمع البيانات، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن من أبرز المعوقات التي تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال أن المناهج الدراسية لتعليم ريادة الأعمال لا تزال محدودة بشكل كبير، وربما يرجع ذلك إلى أن تنفيذها لا تناسب الاحتياجات التربوية لبعض التخصصات.

- دراسة (Munyanyiwa, Svatwa , Rudhumbu & Mutsau,2016)، هدفت الدراسة مقارنة تطوير ومراجعة منهج ريادة الأعمال في كلية التجارة بجامعة زيمبابوي وكلية إدارة الأعمال والمحاسبة بجامعة بوتشو في غابورون عاصمة بوتسوانا. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان والمقابلات كأدوات لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (16) موظفاً من جامعة زيمبابوي، و(23) موظفاً من جامعة بوتشو. وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن المحاضرين في الجامعتين هما المحركان الرئيسيان لتطوير المناهج ومراجعتها، واشتملت العوامل الرئيسة التي أخذت في الاعتبار في تصميم المناهج: الطلاب، واحتياجات الصناعة، والتشريعات، والمنافسة، وكذلك الفاحصين الخارجيين.
- دراسة (Pantelis Kazakis and Alessandra Faggian,2016) استهدفت الدراسة سلوك الهجرة الداخلية بين خريجي الجامعات وآثارها على حياتهم ومسارهم المهنيين. وأوضحت نتائج الدراسة أن أكثر الخريجين الذين يهاجرون يكون متوسط رواتبهم أعلى حتى بعد ضبط جميع عوامل الاختيار الأخرى. كما كشفت النتائج أن العلامات يعاني أكثر من العمال من تدني المرتبات، وظهر هناك ارتباط بين خبرة ومستوي التعليم وحجم العمل مع متوسط الراتب. كما يكافئ سوق العمل بين مختلف مجالات الدراسة بأشكال مختلفة. ومن ثم فإن اختيار الخريج للهجرة يرتبط بمعدلات الأجور المرتفعة. كما اتضح أن هناك علاقة بين معدل الراتب ومستوي التعليم وحجم الوظيفة.
- وهدفت دراسة (Hrnciar& Madzak2013)، إلى تحليل واقع البيئة الجامعية في أوروبا الوسطى باستخدام نموذج تحليل GAP لتحسين جودة التعليم العالي، والوقوف على الصعوبات التي تواجه خريجي المدارس الذين يجدون صعوبة في الحصول على وظائف في سوق العمل، وبناء على تحليل البيئة توصلت الدراسة إلى بعض التوصيات لمؤسسة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من خلال: الاهتمام بتحسين جودة التعليم وتطبيق نظم إدارة الجودة، وتحديد المتطلبات الرئيسية للأطراف المعنية بالعملية التعليمية (الطلاب، أرباب الأعمال).

- وسعت دراسة (Nashash,2015)، التعرف على مدى تطابق المهارات المكتسبة لخريجي مرحلة الطفولة في جامعة البلقاء التطبيقية وجامعة الأميرة علياء خلال دراستهم والمطلوب منهم في سوق العمل، وتم استخدام المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على (110) مشاركًا، وأظهر التحليل الإحصائي وجود علاقة سلبية بين الطلب على المهارات والعرض، وعدم تطابق المهارات المكتسبة خلال الدراسة الجامعية مع متطلبات سوق العمل.
- دراسة (Lacobucci. D, Micozz .A, 2012)،هدفت الدراسة تقييم الوضع الحالي والتطورات الأخيرة لتعليم ريادة الأعمال في الجامعات الإيطالية، ومناقشة ما إذا كانت دورات ومناهج ريادة الأعمال التي تقدمها الجامعات تتطابق مع الطلب على الكفاءات الريادية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي: قلة عدد الجامعات الإيطالية التي تقدم دورات ومناهج متخصصة في تعليم ريادة الأعمال، التي تتركز في كليات العلوم والهندسة، بالإضافة إلى تأخر الجامعات الإيطالية في مواكبة الاتجاه العالمي في تعليم ريادة الأعمال.
- دراسة (Jacobus. T, 2012)،هدفت تعرف الطرق الفعالة لتعزيز ريادة الأعمال في الجامعات، وتعرف اتجاهات ومواقف الطلاب تجاه ريادة الأعمال في جامعات مختلفة، واعتمدت الدراسة على البحث الاستكشافي الميداني من خلال المقابلات ودراسة الحالة، توصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي: أن برامج وأنشطة وعروض الجامعة المختلفة تُسهم في خلق طرق متعددة في نجاح بدء التشغيل، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة جهود الجامعة التسويقية التي تتعلق بريادة الأعمال، وإنشاء شبكة للخريجين لتحسين العلاقة مع الخريجين الرياديين من أجل تحسين فعالية العروض الريادية، والمساهمة في زيادة عدد المشروعات الريادية والابتكارية الناجحة التي تنبثق من جامعة أوترخت بهولندا.
- دراسة (Elias & Purcell, 2004)، تعرفت على واقع العلاقة بين سوق العمل والتعليم، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدا في تحليلهما

على مصادر المعلومات المتاحة عن خبرات سوق العمل اعتمادًا على النظام التعليمي في الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي، وتناول الباحثان ارتباط العلاقة بين الأجور والالتحاق بمؤسسات التعليم، وبين الإقبال على هذا النمط من التعليم ووفرة الوظائف وفرص العمل في سوق العمل البريطانية، وطبقت الدراسة على الخريجين الجدد، وتوصلت إلى عدة نتائج وتوصيات من أهمها ما يلي: ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم لارتفاع الحاجة إلى العمالة المدربة والفنيين، إلا أنه توجد مفارقات واختلافات بين خريجي هذه المؤسسات وبين الاحتياجات والمهارات المتجددة في سوق العمل، مع ضرورة تقديم برامج مستحدثة للارتقاء بالمهارات والاحتياجات المتجددة في سوق العمل البريطانية.

- ثالثاً- التعقيب على الدراسات السابقة:

- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة؛ في صياغة الإطار النظري لواقع التعليم الريادي للتعليم الجامعي، وأهميته، ومتطلبات التعليم الريادي، ومعوقات التعليم الريادي في التعليم الجامعي، ودور الجامعة في تحقيق متطلبات التعليم الريادي للطلاب، وأهم التجارب العالمية والإقليمية في هذا المجال، إضافة لبناء أداة الدراسة.

- من خلال عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة؛ تم رصد أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الراهنة من حيث:

- موضوع الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية في موضوعها مع بعض الدراسات السابقة في المرحلة التعليمية التي تم تناولها من موضوع الدراسة وهو المرحلة الجامعية، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الأهداف التي يسعى إليها من حيث أهم مهارات سوق العمل ومتطلبات تنميتها.

- المنهج المستخدم في الدراسة: اتفقت معظم الدراسات السابقة السالف ذكرها مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي على سبيل المثال لا الحصر مثل دراسة دراسة (محمد السيد فرج، 2022)، ودراسة (مصطفى محمد محمد، 2021)، ودراسة

(أحمد محمد مصطفى، 2019)، بينما اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة، في الإعتماد على البحث الاستكشافي الميداني من خلال المقابلات ودراسة الحالة،، مثل دراسة Jacobus. T, 2012، ودراسة عمرو وعلاء الدين زيدان، 2010، ودراسة Munyanyiwa, Svtwa , Rudhumbu & Mutsau, 2016

- من حيث أهداف وأهمية الدراسة: أجمعت بعض الدراسات السابقة على أهمية أعداد قائمة بمهارات سوق العمل اللازمة لطلاب التعليم الجامعي ومتطلبات تنميتها على ضوء مبادئ التعليم الريادي، من هذه الدراسات دراسة (Nashash, 2015)، هدفت دراسة (سام سمير الرميدى، 2018)، ودراسة (صلاح الدين توفيق، شيرين عيد مرسي، 2017).

خطوات السير في الدراسة: سعيًا نحو الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيقًا للأهداف التي تم تحديدها، تتحدد خطوات السير في الدراسة في أربعة محاور يتم عرضها على النحو التالي:

- المحور الأول (الإطار العام للدراسة): يتضمن مقدمة الدراسة، مشكلة الدراسة، أهمية الدراسة، وأهداف الدراسة، ومنهج الدراسة، والدراسات السابقة، ومصطلحات الدراسة.

- المحور الثاني: الإطار المفاهيمي لمبادئ التعليم الريادي للتعليم الجامعي، ويتضمن: دراسة نظرية لواقع التعليم الريادي للتعليم الجامعي، وأهميته، ومتطلبات التعليم الريادي، ومعوقات التعليم الريادي في التعليم الجامعي، ودور الجامعة في تحقيق متطلبات التعليم الريادي للطلاب.

- المحور الثالث: مهارات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب للتعليم بالجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي، ويتضمن: سوق العمل ومبادئ التعليم الريادي، ومهارات سوق العمل الواجب توافرها على ضوء مبادئ التعليم الريادي، ومهارات سوق العمل المطلوبة على ضوء مبادئ التعليم الريادي وفق المنتدى الاقتصادي العالمي.

- **المحور الرابع:** إجراءات الدراسة الميدانية وتحليل وتفسير نتائجها .
- أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية
- ثانياً: تحليل النتائج وتفسيرها
- **المحور الخامس:** أعداد قائمة بمهارات سوق العمل اللازمة لطلاب التعليم الجامعي وما متطلبات تنميتها؟ على ضوء مبادئ التعليم الريادي، في ضوء نتائج الدراسة الميدانية والمجموعة البؤرية.

المحور الثاني: الإطار المفاهيمي للتعليم الريادي:

سعيًا نحو تحقيق الهدف الأول من الدراسة الذي ينص على: تعرف الإطار المفاهيمي لمبادئ التعليم الريادي للجامعات، يتناول هذا المحور مفهوم التعليم الريادي، وأهمية وأهداف التعليم الريادي، ومبررات الأخذ بالريادة في التعليم الجامعي، وأهم متطلبات الريادة في التعليم الجامعي، ومعوقات الريادة في التعليم الجامعي، ودور الجامعة في تحقيق متطلبات الريادة، وأهم التجارب الدولية للتعليم الريادي ومدى الاستفادة منها، وآليات دعم الريادة في التعليم الجامعي، المبادئ التربوية الموجهة للتعليم الريادي الجامعي.

أولاً: مفهوم التعليم الريادي:

يُنظر للتعليم الريادي باعتباره عملية اعداد المتعلمين لعالم الأعمال، ولكن المفهوم الأوسع يرى أنها عملية تتجاوز مجرد تعليم الأفراد كيفية إدارة الأعمال التجارية، فهي تعني بتشجيع التفكير الإبداعي وتعزيز شعور قوي بقيمة الذات وتمكينها.

يشير التعليم الريادي إلي جميع الأنشطة التي تهدف إلي رعاية المواقف والمهارات الريادية، كما أنها تغطي مجموعة واسعة من جوانب أخرى مثل توليد الفكرة، البدء، النمو والابتكار، بالإضافة إلي المعرفة والمهارات في مجال الأعمال التجارية، فينبغي أن يطور التعليم الريادي قيم ومعتقدات واتجاهات الطلاب، بحيث ينظرون لريادة الأعمال كخيار جذاب للعمل. وهو عملية منظمة لتنمية القيم والصفات الريادية لدى الفرد، وتعزيز ثقافة

الإبداع والأبتكار والتطوير والاستكشاف، واستغلال الفرص، واستيعاب المهارات الإدارية القائمة علي الإدارة المنهجية؛ لتلبية احتياجات تشغيل الأعمال التجارية بكفاءة وفعالية، وتحقيق الربحية والنمو المستدام. (عصام سيد أحمد، 2015، 143)

يري الباحث أن التعليم الريادي من أنماط التعليم الذي يقوم على تعليم وتدريب المشاركين في برامج التنمية المختلفة، والمتمثلة في وضع برنامج توعوي بأهمية الريادة، ومن ثم تأسيس وتطوير مشروعات الأعمال الصغرى، فتسهم تلك الأساليب التعليمية إلي تزويد هؤلاء المشاركين بحزمة من المهارات المتعلقة بالريادة وتحفيزهم لمزيد من التعلم والإبداع والثقة في الذات.

والهدف من التعليم لريادة الأعمال هو إعداد أفراد مبادرين وقادرين على إنشاء مشروعات اقتصادية جديدة تتسم بالنمو، وتجلب الثروة، وتساعد في تجسير العلاقة بين المجتمع الأكاديمي ومجتمع الأعمال من خلال ترقية الحلول لإبداعية للمشكلات، والمغامرة، وخلق القدرة لدى الأفراد على بدء مشروعات جديدة، وخلق رؤية للدخول إلى مجال الأعمال عن طريق مشروع صغير وتنمية فهم عام عن المشروع التجاري. Bernstein, A, 2011, 12.

ثانياً: أهداف التعليم الريادي بالجامعات ومبرراته:

- اتجهت غالبية الجامعات إلى دمج الريادة في برامج التعليم، مما أسهم في التنمية الاقتصادية من خلال إطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة، وبذلك تحول دور الجامعات من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ توفير فرص العمل، فالتعليم التقليدي يسعى إلى البحث عن توافق مخرجاته مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين أن التعليم الريادي الناتج من دمج الريادة في برامج التعليم تتبنى وتصمم مناهجه؛ لتخريج طلاب قادرين على خلق وتوفير فرص عمل لهم ولغيرهم.

- ينظر إلى التعليم الريادي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي، والثقة بالنفس لدي الطلاب، عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية،

وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة، والتي تساعد الطلاب على توسيع مداركهم في الدراسة، وما يليها من فرص، وتبني الأساليب اللازمة لذلك واستخدام الأنشطة الشخصية والسلوكية والاتجاهاتية، وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة. (اليونسكو، 2010، 5)

- يُعد التعليم الريادي من أبرز التجارب الناجحة في التعليم العالي خلال العقود الماضية، إذ بدأت كمبادرة في العديد من الجامعات، وظهرت جزئياً في مكونات المناهج الجامعية، في حين اليوم أصبح التعليم، يهدف إلى تأهيل الطلاب للعمل الحر، وإقامة المشروعات، فعلى سبيل المثال، في الولايات المتحدة الأمريكية توجد بها أكثر من (1600) كلية وجامعة تقدم برامج لريادة الأعمال. (Lacoucci, A & Micozzi, 2019, 56)

في ضوء ما سبق يري الباحث أن أهداف التعليم الريادي في المرحلة الجامعية؛ تتمثل في الدور الإسهامي في تطوير التعليم العالي، وتحسين وتطوير العملية التعليمية التعليمية، وتحديد الأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم العالي التي تمكنها من تحقيق الأهداف المنشودة وذلك لتزايد الاهتمام بقضايا التطوير والتخطيط والريادة الجامعية التي تسعى لفتح مجالات الابتكار والإبداع والتميز لدى الطلاب، من خلال: إيجاد مداخل جديدة للتطوير والتجديد؛ لمواكبة التغيرات والتحويلات المتسارعة.

- أهداف التعليم الريادي: الهدف الرئيس للتعليم الريادي لطلاب التعليم الجامعي: إعداد جيل من الرياديين والمبدعين في مجال الأعمال، يقدمون إبداعاً على شكل منتج أو خدمة، أو عملية، أو مدخل جديد من الأعمال أو مشروع جديد، أو اختراع أو اكتشاف. حدد (السيد أحمد، 2019، 22) الأهداف التفصيلية والفرعية للتعليم الريادي لطلاب التعليم الجامعي على النحو الآتي:

- زيادة وعي الطلاب حول التوظيف الذاتي وريادة كبدل لمهنة المستقبل.
- بناء اتجاهات إيجابية للطلاب نحو الريادة، وتعزيز الروح والنزعة الريادية، وإثارة الدافعية لدى الطلاب لبناء تصور أفضل لمهنة المستقبل.

- تطوير السمات والمهارات الشخصية للطلاب، تساعدهم على بناء قاعدة للتفكير والسلوك الريادي.

- تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، من خلال: عمليات التحديث والتجديد التي يحدثها الرياديون في جميع المجالات التي سيعملون بها في المستقبل.

- تعزيز مهارات بناء العلاقات والتواصل الإيجابي في بيئة تربوية لمهنة المستقبل.

- مبررات الأخذ بالتعليم الريادي في التعليم الجامعي: مبررات الأخذ بالتعليم الريادي في التعليم الجامعي هو خلق جيل جامعي يعتمد على مفهوم الريادة مما تسهم في مساعدة الشباب لتبني المشاريع ذات التأثير على مسار المجتمعات مما يدفع تلك المجتمعات إلى مساهمة المجتمعات في التقدم والرقي.

1. زيادة الاهتمام بالتعليم العالي التكنولوجي: يُعد التعليم ضرورة حيوية يقتضيها عصر المعلومات الذي يقوم عليه النظام الاقتصادي، وهو ضروري لمن يريدون تحقيق النجاح في الولايات المتحدة الأمريكية، أو في جميع بلدان العالم، إذ يعني: اكتساب القدرة على القراءة، والكتابة، والحساب؛ حيث إن التحصيل العلمي أسهم في وضع حجر الأساس الذي تقوم عليه الديمقراطية والتطور والتنمية. (United Statesvisas,2004,1).

2. التعليم عامة والتعليم العالي خاصة عامل مهم في قيادة أصول وأسس أي ثورة في المجتمع، وأنه لمن المتوقع ونحن نعيش في عصر المعرفة "عصر العولمة"، "عصر المعلومات" "عصر الاتصالات"؛ حيث إن التعليم العالي يؤدي دورًا بارزًا في إعداد المواطن المدرب على كثير من المهارات والمعارف التي يحتاجها مجتمع المعلومات. (Peter Scott ,2008,102)

3. تغير فلسفة التعليم العالي: فلسفة التعليم العالي، تعني مجموعة من المفاهيم والقيم والمعتقدات التي تسيطر على توجهات التعليم العالي خلال فترة من الزمن؛ لأنها دائمة التفاعل والتغير وفق الأحداث والفرص والتهديدات المحيطة بها. (فريد النجار، 2017، 74).

4. الموارد الطبيعية لم تُعد هي الركيزة الأساسية لتقدم الدول، والدليل على ذلك أن بعض الدول مثل: اليابان، وكوريا، وألمانيا، ودول النمر الآسيوية حققت معدلات عالية بالرغم من فقرهم للموارد الطبيعية، وعلى النقيض تجد دولاً مثل: الأرجنتين، وباكستان، والسودان، والإتحاد السوفيتي قبل انهياره وبعض الدول الأخرى تمتلك موارد طبيعية كبيرة ومتنوعة إلا أن معدلات نموها منخفضة، وبالطبع يرجع ذلك إلى طبيعة عصر المعرفة والتكنولوجيا الذي نعيش فيه.

5. بذلك حدث تغير في تركيب المهن داخل القطاعات الإنتاجية المختلفة سواء من حيث الكم أو الكيف، ومن أهم تلك التغيرات. (مي عبد الرحمن هواس، 2000، 43) منها:

- زيادة نسبة العمال المساعدين الذين يؤدون أعمالاً غير مباشرة في العملية الإنتاجية كعمال الإصلاح والصيانة.
 - تناقص نسبة العمل اليدوي، وزيادة العمل العقلي والفني.
 - زيادة التداخل والتشابك بين المهن المختلفة، وتكامل التخصصات، مما يحتاج لتوسيع القاعدة التخصصية للعمال، والإعداد العلمي الواسع لهم.
 - ظهور مهن جديدة ومستحدثة في مختلف المجالات، وانقراض مهن قديمة؛ مما يضطر الإنسان لتغير عمله أكثر من مرة في حياته.
- تأسيساً على ما سبق: فإن طبيعة الخريجين من التعليم العالي التكنولوجي قد تغيرت كثيراً، وأصبحت هناك مجموعة من القدرات والمهارات التي يجب توافرها في خريج الغد، منها: (قادري محمد الطاهر، 2013، 56).

- استقلال الفكر والتخلص من التبعية الفكرية، وأسلوب التلقين كمصدر وحيد للمعلومات والمعارف.
- القدرة على التصور والتخيل والمبادأة.
- القدرة على التفكير النقدي وصولاً إلى التطوير.

- التفكير الابتكاري وتوليد المعلومات واستنباطها من الكون، وتجسيد هذه المعلومات في شكل سلع وخدمات.
 - القدرة على التحليل المنطقي والاستنباط والاستقراء وصولاً لصنع القرار الرشيد.
 - العمل ضمن فريق يتكامل بعضه مع بعض في مختلف التخصصات.
 - التواصل والتعامل مع المجتمع بقيمه ومفاهيمه وطموحاته وتراثه.
 - تصور الحلول المفتوحة (وجود أكثر من حل لكل مشكلة).
 - تقبل مسئولية الإسهام في إحداث التغيير نحو الأفضل.
 - تقبل مبدأ لا نهاية للمعلومات، والتعليم المستمر لاحتمال تغير عمله؛ نتيجة لتغير المعارف والتكنولوجيا، واستمرار رفع القدرة الذاتية للفرد كضرورة حياة.
 - التعامل مع أي عصر بأساليبه، وأدواته، وأجهزته، وقيمه، وأنماطه، وخاصة وسائل تكنولوجيا المعلومات.
 - الدخول إلى عصر تكنولوجيا النانو، والبيكو يستلزم أدوات قياس واستشعار غير معروفة حالياً.
 - القدرة على وضع الفروض والنماذج والمحاكاة كأدوات لتوليد المعلومات.
 - الإنسان الحر الذي يعيش في مجتمع ديمقراطي يحترم كرامة الإنسان المؤمن بالعلم كوسيلة لحل مشكلاته.
- في ضوء ما سبق: هذه المهارات والقدرات التي يجب توافرها في خريج الغد تحتم إعادة النظر في نوعية المدخلات من الطلاب، فالحاجة ملحة لطلاب ذوي قدرات خاصة، وذلك حتى يسهم التعليم العالي في تنمية المواطن الإيجابي، وكل هذا بالضرورة يتأثر بطبيعة المراحل التعليمية التي تسبق التعليم العالي؛ لذلك يجب الاهتمام بها.
- ثالثاً: متطلبات الريادة في التعليم الجامعي: تتطلب عملية ممارسة التعلم الريادي ضرورة توافر مجموعة من المتطلبات اللازمة نحو تحقيق أهدافه وإدماجه في منظومة التعليم، وتمثل في المجالات الآتية:

1. القيادة الجامعية الداعمة للريادة: إن القيادة الواعية تؤمن بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال، والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة والتحول نحو الاقتصاد المعرفي، فالتعليم القائم على الإبداع والابتكار وتوليد الأفكار والتأمل وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية من خلال التعليم التطبيق؛ الذي يتطلب قيادة داعمة للتعلم الريادي، وتهتم باحتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها إلى منتجات لتنمية المجتمع. (المخلافي ناصر، 2014، 86).

2. نشر ثقافة الريادة: تؤدي نشر ثقافة الريادة في بناء اتجاهات أفراده، ومن أجل أن تكون الريادة أساس الثقافة السائدة في أي مجتمع ولكي تؤدي دورًا وسلوك مجتمعي، لا بد من نشر ثقافة الريادة في أوساطه؛ حيث إن ثقافة الريادة تشجع السلوكيات الريادية كالاستقلالية، والإبداع، وروح المغامرة، وتتطلب عملية نشر الثقافة الريادية ممارسة ريادة الأعمال؛ حتى تكون بمنزلة مبدأ في حياة الفرد، وهنا يأتي دور التعليم، حيث يُعد ذلك انعكاسًا لثقافة المجتمع، مما يستوجب استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال. (لمياء محمد، إيمان عبد الفتاح، 2014، 250).

3. المتطلبات التعليمية لتحقيق التعلم الريادي: تُعد المنظومة التعليمية من أهم عناصر تحقيق التعلم الريادي، فدور المؤسسات التعليمية: نقل المعرفة، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع في حاجة ماسة لتعزيز قدرة المنظومة التعليمية في استثمار الطاقات المواهب وتسخيرها للتعلم الريادي، وذلك على النحو الآتي: (Gielnik، 2015، 70-June 75)

- صياغة سياسة واضحة وقواعد تنظيمية لحقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع.
- إنشاء أقسام ريادة الأعمال في الكليات، وإنشاء وحدات للإبداع والابتكار؛ لتكون المحفز لنشر ثقافة التعلم الريادي، وريادة الأعمال.
- نقل وتوطين التكنولوجيا والتقنية والمعرفة من خلال التواصل مع الجامعات ومراكز البحوث المحلية والعالمية.
- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات، والتي تقدم الكثير من الخدمات المساندة؛ مما يعزز القدرة على توفير فرص ومشروعات جديدة، والتمكن من المنافسة المحلية والإقليمية.

- وجود الواحات العلمية، وهي: من المتطلبات الأساسية الداعمة للتعلم الريادي وريادة الأعمال التي يطلق عليها حدائق التكنولوجيا، وتعرف بأنها: مؤسسة يديرها مهنيون متخصصون هدفهم الرئيس زيادة ثروة المجتمع عن طريق الترويج لثقافة الابتكار، وتمثل في: توفير الموقع والم رافق عالية الجودة.
- تسهيل إنشاء وتنمية الشركات القائمة على الابتكار.
- إنعاش وتنظيم سريان المعرفة والتقنية بين الجامعات ومؤسسات البحوث والشركات والأسواق.
- احتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها إلى منتجات لتنمية المجتمع من خلال حاضنات الأعمال وحدائق التكنولوجيا.

4- متطلبات الموارد البشرية لتعليم الريادة: يُلاحظ بشكل عام أن هناك توجهات عالمية تهتم بالتنمية البشرية، وبذلك أصبح بناء الإنسان هو أحد العناصر الأساسية لتقدم وتطور أي مؤسسة أو مشروع، فلولا التركيز على ذلك بتسليط الضوء والاهتمام على مجال تعلم الريادة لأصبحت المؤسسات والأنظمة تدار بآليات قديمة جامدة، فجاح أي مؤسسة تعتمد على استثمارها في مواردها البشرية، ذلك بأنه لا تتحقق رؤية وأهداف أي مؤسسة إلا من خلال أفرادها.

إن المهام التخصصية التي تمارسها الموارد البشرية في تعزيز وتطبيق التعلم الريادي، تتمثل في الآتي:

- رفع مستوى وعي الطلاب عن العمل الريادي وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل الحر.

- مساعدة الطلاب على تنمية قدراتهم المتعلقة بالتفكير الإبداعي.

- إكساب الطلاب المهارات اللازمة للعمل الحر ولسوق العمل.

- تعرف رواد أعمال جدد وتمكينهم من خلال إعداد خطة المشروع، وتحديد مصادر

التمويل، القوى البشرية اللازمة.

- مساعدة الطلاب ليكونوا مجددين وفعالين في سوق العمل.
- تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس، عن طريق تشجيع وتنمية المواهب والابتكار.
- استخدام الأساليب المناسبة المتماشية مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة في المجتمع.
- التركيز على وضع ثقافة داعمة للعمل الحر. (أيمن عادل عيد، 2014، 212).

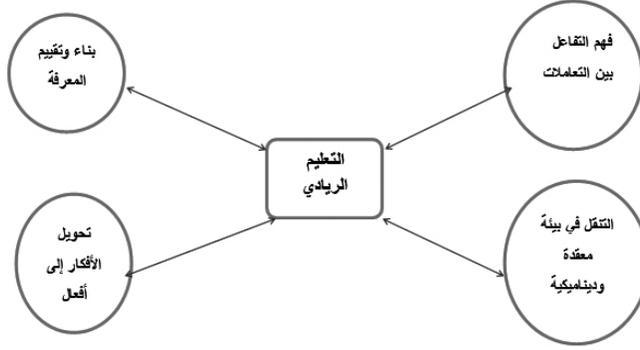
في ضوء ما سبق يمكن القول:

- إن التعلم الريادي يركز على تنمية المهارات الحياتية ذات العلاقة والارتباط بعالم مهن وسوق العمل، ومن ثمة توسيع آفاق ومدرجات المتعلم نحو عالم الريادة، هذا على المستوى الفردي، أما على المستوى المجتمعي فإن التعلم الريادي يعمل على دعم عملية الإبداع والإنتاجية، ويعزز روح التنافسية.

- أن إبراز ضرورة العمل نحو تبني إستراتيجية فعالة للتعلم الريادي مرتبطة بالمنظومة الجامعية؛ حيث تعمل هذه الإستراتيجية على مواجهة مختلف التحديات والمخاطر سواء على المستوى الاجتماعي، والاقتصادي، والتغيرات لدى الطلاب في جميع مراحل حياتهم، وتحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمعات، ومعالجة الاختلافات والمشكلات: كالبطالة، وضيق فرص العمل، والتنمية المستدامة، ورؤية مصر 2030، وفي هذا الإطار لابد الأخذ بالاعتبار العوامل المؤثرة في التعلم الريادي، والتي تستطيع أن تكون معوق اتجاه الممارسات الريادية أو مساند في التوصل لأهداف التعلم الريادي.

رابعاً: المبادئ التربوية الموجهة للتعليم الريادي الجامعي: هناك أربعة مبادئ رئيسة يقوم عليها التعليم الريادي، وتوجه ممارساته التعليمية، حيث تهدف هذه المبادئ إلى توجيه التعليم الريادي ليتماشى مع المتطلبات اللازمة لتحقيق التعليم الريادي عن طريق: تعليم من أجل فهم التفاعل بين التعاملات الاجتماعية المتعددة، والتنقل في بيئة معقدة وديناميكية، وكيفية بناء وتقييم المعرفة والاستراتيجيات الريادية، وتحويل الأفكار إلى أفعال، وهذه المبادئ هي:

والشكل التالي يوضح تلك المبادئ:



الشكل من تنفيذ الباحث

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

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

يجب تزويد الطلاب بالأدوات اللازمة لفك تشفير وفهم الآليات السلوكية لأصحاب المصلحة، ولاسيما أصحاب المصلحة الذين يتفاعلون معهم بانتظام

2 . تعلم من أجل التنقل في بيئة معقدة وديناميكية: ينظر لريادة الأعمال باعتبارها عملية معقدة للغاية وديناميكية لا يمكن التنبؤ بها، والواقع أن التطور الفردي لمعرفة ريادة الأعمال عملية بطيئة وتدرجية تتطور طوال عمر الفرد؛ من أجل ذلك، لا بد أن يعمل التعليم الريادي على تطوير الوعي الذاتي والاستراتيجيات الموجهة نحو هدف

معين من أجل إقامة مشاريع أو استثمار الفرص التجارية، بما يجعل الفرد المبادر قادرًا على التنقل في بيئات معقدة وديناميكية، مع مراعاة، أن نظرية الإنجاز في التعليم الريادي التي قدمها ساراسفاثي (Sarasvathy, 2001) يمكن اعتبارها النظرية العامة المفيدة لتعلم كيفية التنقل في بيئات معقدة وديناميكية، من ناحية أخرى، فإن نظرية الإنجاز تشجع الإبداع والخيال (تحليل الآثار المحتملة)، فمنطق نظرية الإنجاز يركز على الجوانب التي يمكن السيطرة عليها من عمل الإنسان عندما يواجه مستقبل غامض، عن طريق الوضع في الاعتبار الحالات الطارئة في صلب عمليات ريادة الأعمال، فنظرية ساراسفاثي تعمل على إيضاح كيفية التنبؤ بالمستقبل باستخدام المنطق استنادًا إلى عدد من الوسائل والأدوات المحددة سلفًا. (Politis, 2005, 413).

3 . تعلم من أجل بناء وتقييم المعرفة والاستراتيجيات الريادية: مجال دراسة ما وراء المعرفة (Meta - cognition)، يمكن أن يكون أحد الأصول الرئيسة في التعليم الريادي، إن تطبيق ما وراء المعرفة في عملية التعليم الريادي هي فرصة لربط طرق التعليم الفعالة مع الأهداف العامة للتعليم الريادي، وبمعنى آخر يمكن استخدام ما وراء المعرفة ليكون جسرًا بين الأنشطة التربوية وتحقيق الأهداف التعليمية التي تركز على تطوير المهارات الفردية للتنقل في المغامرة الفردية. (santrock, jr, 2008, 275)

فمن الضروري التركيز على تطوير المهارات الفردية للطلاب، وبناء المعرفة والاستراتيجيات الريادية من أجل المغامرة الريادية المحسوبة، التي تجعلهم قادرين على تحقيق أهدافهم، وتطوير نزعتهم الريادية.

4 . تعلم من أجل تحويل الأفكار إلى أفعال: يعتمد التعلم التجريبي على مبدأ محوري يتمثل في أن مخزون الرياديين من التجارب السابقة لها تأثيرات على المبادرة ومستوى أداء الشركات، فالمعرفة المبنية على الخبرة تؤثر بشكل مباشر على الخيارات الاستراتيجية التي يقدمها رواد الأعمال في مشارعتهم التالية (politis, 2005, 420).

بذلك يجعل التعلم التجريبي منبع العمل الريادي، فالتعلم التجريبي يسهم في التوصل لكيفية تطوير المعارف الريادية للطلاب؛ بهدف تحسين أداء مشارعتهم التجارية.

بالإضافة لذلك، لتحويل الأفكار إلى أفعال تثار تساؤلات تتعلق بـ “لماذا؟” (التفكير التأملي)، وكذلك “كيف؟”، فالجمع بين هذين الجانبين من التعلم يساهم في تطوير المهارات الريادية، والتعامل بطريقة خلاقة ومرنة مع الأوضاع المعقدة (هناك فرغلي محمود، 2020، 150).

في ضوء ما سبق نستنتج أن التعليم الريادي بفلسفته يجب أن يركز على الفرد بأن يسمح له بالتفكير الحر والمستقبل، وأن الفرد يختار مساراً خاصاً به وبحياته، ويحدد مستقبله، ويلبي طموحاته، لا أن يكون راضحاً وخاضعاً لأمر أسرته ومجتمعه، فروح الريادة تظهر في مجتمع يشجع على التفكير الحر، ويسخر المجتمع لخدمته، ويتعد عن السلبيات والاستسلام.

خامساً: المعوقات التي تواجه الريادة في التعليم الجامعي: هناك العديد من الإشكاليات التي تواجه الريادة في التعليم الجامعي على سبيل المثال:

- نقص الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم: عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي تكمن في وظائف التعليم العالي: (الوظيفة التعليمية - الوظيفة البحثية - الوظيفة التنموية)، وقد اتضح لنا من خلال هذه الوظائف أن عضو هيئة التدريس يعد المحور الأساسي في الوظائف الثلاث، فهو الذي يقوم بإعداد الطاقة البشرية القادرة على إدارة عجلة التنمية (الوظيفة التنموية)، وذلك من خلال العملية التدريسية (الوظيفة التعليمية)، بالإضافة إلى بعض الوظائف التي يتم تكليف الطالب بها، كما أنه من أهم دعائم البحث العلمي في المجتمع (الوظيفة البحثية).
- تواجه أعضاء هيئة التدريس التعليم العالي في مصر مجموعة من الإشكاليات التي تؤثر على وظيفتهم وكفاءتهم في العمل، يذكر منها: (هالة الخزندار، 2016، 9)
- نقص الاهتمام بالجوانب الصحية والاجتماعية والسكانية لأعضاء هيئة التدريس.
- غياب الهياكل الوظيفية للأقسام العلمية، وعلاقتها بالأعباء التعليمية والبحثية في كل قسم.
- الحقوق المالية لعضو هيئة التدريس بالجامعة غير كافية لسد الحاجات الأساسية، مما يدفعهم للبحث عن مصادر أخرى للأموال، فتكون النتيجة الضعف والخلل في الوظائف التي يقومون بها.

- النقص في توفير مكونات البحث العلمي (دوريات علمية - مؤتمرات - ندوات - شبكة لربط الجامعات ببعضها).
- نسبة عدد الطلاب إلى عضو هيئة التدريس بالجامعة أو المعهد نسبة غير عادلة؛ حيث إن الزيادة المستمرة في أعداد الطلاب لا تقابلها زيادة في أعداد عضو هيئة التدريس.
- نسبة هيئة التدريس إلى الطلاب تعد في العلوم النظرية أعلى بكثير جداً من نسبتهم في الكليات العلمية.
- نقص الاهتمام بالتعليم قبل الجامعي: الأنظمة التعليمية في مختلف مراحلها تعد بنى طبقية، تحتل الجامعات القمة منها، فمدخلات التعليم العالي هم خريجو (مخرجات) المراحل السابقة لها، لذا فإن حصيلة الإيجابيات والسلبيات في هذه المراحل سوف يكون لها تأثير في التعليم العالي التكنولوجي، وبذلك تتحدد كفاءة التعليم العالي التكنولوجي بمدى كفاءة المراحل السابقة لها. (قرار وزاري رقم 283 بتاريخ 6/26، 2014، 2)
- أماكن الدراسة والمعامل والمكتبات: إن ازدحام الطلاب وتكدسهم بالجامعات والمعاهد مع عدم وجود زيادة مماثلة في الجامعات، يؤدي إلى ازدحام المدرجات وأماكن الدراسة، وقلة فرص الاحتكاك المباشر بهيئة التدريس من الطلاب، والنتيجة قد تحول الدراسة العملية إلى دراسة نظرية، أي بمجرد النظر فقط، كما أن المكتبات أصبحت تعاني من نقص الإمكانيات للوفاء بالمراجع الحديثة والدوريات العلمية للطلاب. (عمرو علاء الدين زيدان، 2011، 34)
- كل ذلك كان له تأثيره على العملية التعليمية، فتقل الكفاءة تدريجياً للطلاب وخاصة في الكليات العملية، ويتضح ذلك من شكاوى قطاعات الأعمال من عدم كفاءة الخريجين، وعدم احتياج سوق العمل لهم.
- قصور المناهج الدراسية ونظم الامتحانات والتقويم:
أ. المناهج الدراسية: اتسمت المناهج بالجمود في معظم الكليات، وعدم ملاحقتها لتطوير العلمي السريع، وصبغة الطابع النظري على العملي، وعدم مراعاتها

للبيئة الموجودة فيها بمشكلاتها، وتعاملها مع موضوعات تقليدية وعدم دراسة الموضوعات الحديثة، وافتقار التوجيه المهني.

ب. نظم الامتحانات والتقويم: تركز على قياس القدرات التحصيلية وليست الإبداعية، ونظم الامتحانات تكاد تكون ثابتة في جميع المراحل التعليمية (قبل التعليم العالي - بعد التعليم العالي)، وبذلك لا تراعي نظم الامتحانات الفروق الفردية بين الطلاب، كما أنها تعد امتداداً لجمود المناهج التعليمية. (عصام سيد أحمد السعيد، 2015، 143)

ويرى الباحث أنه من أهم المعوقات التي تواجه الريادة التعليمية فقد بعض الجامعات لمفهوم الريادة العملي، ومجرد التطبيقات النظرية فقط مما يخلق جيلاً يهتم بالمادة العلمية دون الريادة في التطبيق داخل سوق العمل مما يتسبب في التباطؤ العملي.

سادساً: دور الجامعة في تحقيق متطلبات الريادة الجامعية: تُسهم الريادة في إعادة هيكلة الجامعات التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية، والتوسع في برامجها التعليمية، والبقاء في ظل المنافسة الكبيرة بين الجامعات محلياً وعالمياً، وفي نفس الوقت تحقيق التوازن بين كون الجامعة مؤسسة تعليمية عامة، وكوسيلة للتسويق وريادة الأعمال.

● يتطلب من الجامعات لإكساب الطلاب المهارات الريادية بذل المزيد من الجهود لإكسابهم هذه المهارات، وتأهيلهم نفسياً وفكرياً للبدء في العمل الحر؛ حيث اتجهت العديد من الجامعات في أنحاء العالم إلي تصميم بعض البرامج التعليمية والمقررات الدراسية في ريادة الأعمال، بجانب تصميم برامج تعليمية لمنح درجة الماجستير والدكتوراة في ريادة الأعمال، كما اتجهت الكثير من المؤسسات الحكومية والخاصة إلي إعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة في ريادة الأعمال. (حنين تيسير أبو الشعر، 2016، 16)

نتيجةً لذلك ظهر ما يسمى بالجامعة الريادية التي تستهدف تدريب وتأهيل الطلاب؛ حتى يكونوا رواد أعمال في المستقبل، وتدريبهم على كيفية بدء مشروعات الخاصة، وإكسابهم المهارات الريادية اللازمة، كما يستهدف هذا النوع من الجامعات إدارة

وتنظيم ومشاريعهم بطريقة ريادية، وتقديم المساعدات المالية لهم (Sandri, S., 2016, 417-435)، هناك حاجة إلى أن يولي نظام التعليم الجامعي اهتماماً بالتعليم للريادة بحيث يصبح العامل الرئيس المؤدي إلى تنمية العمل الريادي، ما يلي:

● إعادة هيكلة النظام التعليمي لتشجيع الإبداع والتفكير.

● تقديم العمل الريادي كتخصص في الجامعات.

● تشجيع تقديم توجيه وإرشاد لمسيرة الحياة العملية للأفراد.

● تقديم نماذج مهارات الإدارة في الجامعات تؤدي إلى درجة علمية.

● تعزيز المهارات لإقامة وتنمية المشروعات.

● توسيع المعارف من برامج التأهيل للعمل الريادي.

تشير البراهين العلمية والعملية إلى أن الطلاب المشاركين في برامج التعليم للريادة يُعيدون اكتشاف الأسباب التي تحذبهم للتعلم والتفاؤل بمستقبلهم، وأنه من غير الممكن حل مشكلات البطالة والفقر كافة في المجتمع بواسطة التعليم والتدريس وحدهما، مهما بلغ مستوى الابتكار فيها، وأن التعليم الريادي قادر على تعزيز فرص الشباب في النجاح، وفي إيقاظ مواهبهم وطاقاتهم، وأن هناك العديد من العوائق الآنية والمستقبلية التي ينبغي على الشباب تخطيها في مسيرة تعلمهم الريادي. (كارميلا سالزانوانحو، 2020، 70).

لمواجهة هذه الظاهرة، قامت العديد من الدول بإعادة النظر في أنظمتها التعليمية والتدريبية لتغرس بعداً جديداً يستهدف إثارة اهتمام الطلاب أو المتدربين الشباب وتنمية اتجاهاتهم، وتوجيههم نحو خيار العمل لحسابهم الخاص، وتأسيس مشاريع كخيار بديل أو مواز لخيار العمل بأجر لدى الآخر، وفي مضمون هذا البعد توظيف أساليب وخطط تشمل كل المراحل التعليمية التي يمر بها الشباب، ومن ثم توفير بيئة اقتصادية مواتية لتطبيق أعمالهم الريادية. (Merle Küttima, Marianne Kallastea, Urve).

(Venesaar & Aino Kiis, 2014, 2)

كما يقع على عاتق هذه الجامعات مهمة تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب من خلال توفير العنصر البشري المؤهل للعمل الحر، والراغب في تحمل المخاطر، وتدريبهم

على تحويل أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة إلى مشروعات مهمة، وإكسابهم مهارات إعداد وتنفيذ المشروعات، وتقديم الاستشارات والدعم والتوجيه لهؤلاء الطلاب كافة. (حسام المخيزيم، 2017، 43).

أما في الدول الأجنبية هناك بعض النماذج العالمية المعاصرة للتعليم الريادي التي تناولت العلاقة بين التعليم الجامعي؛ وسوق العمل، حيث يرونها فرصة لتقديم تعليم يعتمد على التدريب وتوظيف الموارد البشرية في خدمة المجتمع، لذلك تُسارع الدول في تفعيل دور التعليم الجامعي لتلبية احتياجات سوق العمل، وهذا ما سنتناوله في المحور الثاني للدراسة.

المحور الثالث

واقع مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي

للتعليم بالجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي. لذا يتضمن هذا المحور: مفهوم المهارات، وتصنيف المهارات، وبعض النماذج العالمية المعاصرة للتعليم الريادي في التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل.

المهارة تُعد نقطة إطلاق للأعمال والسلوكيات للقائد، والتي من الممكن أن تعطيه الثقة بالنفس والقدرة على التعامل من المتطلبات داخل المجتمع والعمل، لذلك المهارة هي القيمة الإضافية لصفات الإنسان لإنجاز المهام واتخاذ القرارات لحل وتجاوز المشكلات. (مازن نوح الزيان، 2020، 16)

تعرف المهارة للدراسة الحالية: المهارات الشخصية الموجودة والحصول الفنية المكتسبة من التدريب أو الخبرة، للقدرة على أداء العمل بسرعة ودقة وإتقان. وقد صنف مهارات القرن الحادي والعشرين *Twenty-first century skills* إلى عدة فئات: منها طرق التفكير، وطرق العمل، وأدوات العمل، ومهارات العيش في العالم، والتواصل، والشراكة، والمهارات المرتبطة بتقنيات الاتصال والمعلومات، وكل فئة من هذه الفئات تعد أداة لتمكين الأفراد من العمل والعيش في العالم المعاصر، وتكوين رأس المال الفكري. (Davos, 2014, 107)

ثانياً: تصنيف المهارات:

عندما ينتقل الشخص من مرحلة التعليم الجامعي إلى سوق العمل، يشعر أن هناك اختلاف كبير بين العمل والدراسة، فمن الممكن أن يكون الشخص ناجح جداً في دراسته، ولكنه يفشل عندما يبدأ في العمل، وهذا يرجع إلى أنه يفتقد إلى العديد من المهارات، التي تجعله متميز عن غيره، فكل منا لديه القدرة على حفظ المعلومات، وتحقيق النجاح في دراسته، ولكن القليل منا من يستطيع أن ينجح في سوق العمل.

أظهرت العديد من الدراسات مدي أهمية المهارات لدي خريجي الجامعات عند عملية التوظيف، فتوصلت دراسة (White, 2010,383)؛ إلى أن 60٪ من أرباب العمل لا يقومون بتوظيف خريجي الجامعات، وأغلب المتقدمين للوظائف، نظراً لافتقارهم إلى المهارات في حياة الطلبة الجامعية، وما بعد الجامعة، وأكدت الدراسة أيضاً على ضرورة نقل المهارات للطلبة في المرحلة الجامعية لتجهيزهم لسوق العمل بشكل أفضل. لذا صُنفت المهارات في منظمات الأعمال وبشكل رئيس إلى ثلاث أقسام وهي (أحمد القطامين، 2017)، (بلال السكارنة، 2009)، (صالح العامري، الطاهر الغالبي، 2008) - المهارات الفكرية: تتمثل في القدرة على التفكير المجرد وبشكل تحليلي وناقد لحل المشكلات المعقدة، وتركز هذه المهارات على التعامل مع الجوانب الأكثر عمقاً وشمولية من جوانب العملية الإدارية، وترتبط هذه المهارات بالرؤية العميقة والشاملة للمؤسسة ككيان متكامل وهي بهذه الصفة تتعلق بقدرة الإدارة العليا على إدراك الصعوبات والتعقيدات التي تواجه المؤسسة بإطارها الشامل والمتكامل.

● **المهارات الإنسانية:** تتمثل في القدرة على العمل بشكل جيد في المنظمة والتعامل مع الآخرين وهي المهارات التي يجب أن يمتلكها المدراء في مستوى الإدارة الوسطى، وتركز على كيفية إنجاز المهام المختلفة للعملية الإدارية ذات العلاقة بالتعامل مع القوى البشرية في المؤسسة.

● **المهارات الفنية:** التعامل المباشر مع أدوات الإنتاج من عاملين وتكنولوجيا وتتضمن هذه المهارات القدرة على التعامل مع الأشياء كاستخدام التكنولوجيا وصيانة الآليات

والمكائن لإنجاز المهام المحددة. والبعض الآخر صُنّف المهارات (حسين حريم ، 2016، 29)، سبعة أنواع من المهارات المختلفة، هي:

1. المهارة الفنية: القدرة المعرفية على التعامل مع المتطلبات الأساسية للعمل، مثل استخدام أساليب ومعارف وموارد محددة للإنجاز لكل مجال عمل معين.
 2. المهارة التحليلية: القدرة على التشخيص وتقييم المواقف والمشاكل، وتحديد العوامل الرئيسة لكل موقف.
 3. مهارة صنع القرار: القدرة على تفهم ومعرفة المشكلة والعوامل المؤثرة عليها وتحليلها للوصول إلى البدائل المحددة لاختيار وتقييم البديل الأفضل وتطويره ومتابعة تنفيذه.
 4. مهارة تفاعلية: القدرة المعرفية للتعامل مع الآخرين خلال العمل وفهم ميولهم، لتكون هناك قدرة على التأثير عليهم والتفاعل معهم لإنجاز العمل بشكل جماعي ومشارك.
 5. مهارة إدراكية: القدرة على التعامل مع أركان المنظمة ككل، وكيفية توظيف جميع الوحدات وربط أهدافها والأدوار التي تقوم بها، ومستوى التأثير بينهما لضمان تحقيق الأهداف العامة للمنظمة.
 6. مهارة الاتصال: من أهم مفاتيح النجاح، لأنها تعطي القدرة على الاستقبال والإرسال للأفكار والمعلومات والخطط سواء كانت شفهيًا أو كتابيًا بين العاملين والإدارة ومعرفة التغذية الراجعة من العاملين.
 7. مهارة حاسوبية: تُعد هذه المهارة هامة، لأن الحاسوب وبرمجياته وتطبيقاته أصبح أساسيًا في العمل الإداري وإنجاز المهام بسرعة ودقة عالية.
- في ضوء ماسبق: معظم الكُتاب والباحثين أجمعوا على وجود أنواع متعددة للمهارات، إلا أنهم اتفقوا على أنها تندرج تحت نوعين رئيسين من المهارات، النوع الأول: المهارات الناعمة وغالبًا ما تتوافر في المستويات الإدارية العليا، النوع الثاني: المهارات الصلبة والفنية والتي غالبًا ما تتوافر في المستويات الإدارية الدنيا، مع توافرها في المستويات الأخرى بنسب محددة.

والمهارات الصلبة، التي تتعلق باكتساب المؤهلات الفنية والمهنية المرتبطة باختصاص معين، فإن المهارات الناعمة يجب أن يمتلكها الطالب الباحث عن عمل بغض النظر عن مجال تخصصه؛ لأنها تتعلق بالأداء والعلاقات والتجارب مع الآخر، وهي تبنى على الصفات الشخصية مثل: القدرة على التواصل وتبليغ الرأي، ومهارات القيادة والتفاوض وغيرها، وهي مهارات تحتاج إلى التدريب والتنمية، كل حسب شخصيته، وحسب ما تتوافر لديه طبيعياً من مهارات، ومدى حاجة العمل لها. من المهارات الناعمة مايلي: (آمال بنت محمد حسن، 2021، 80).

أولاً: التواصل: كيفية التعامل مع المشرفين على العمل والزملاء في العمل بلطف، وكذلك التعامل مع المتعاملين مع المؤسسة بأسلوب سلس، من خلال التحدث بطلاقة. والقدرة على الاستماع والتفهم، تكوين علاقات اجتماعية ناجحة .

يمكن تعريف مهارة التواصل إجرائياً كما يلي: هي القدرة على التفاعل والتعامل مع الآخرين، وهي عملية توصيل ونقل الأفكار والمعلومات من طرف لآخر بشكل مفهوم وباستخدام وسيلة مناسبة، من أجل تحقيق هدف معين.

الأبحاث العلمية الحديثة تقول إن نجاح الإنسان في عمله وفي حياته الشخصية مرهون بقدرته على الاتصال، وقد أثبتت الأبحاث أن 85% من النجاح يرجع إلى مهارات وفنون الاتصال، بينما 15% فقط من النجاح يرجع إلى معرفتنا لعملائنا وتمكنا من تخصصنا. (رمضان صلاح شبير، 2016، 27)

ثانياً: التنظيم والتخطيط: القدرة على تحديد الأولويات وإدارة الوقت والمهام واتخاذ القرارات المناسبة.

ثالثاً: القدرة على العمل ضمن فريق: القدرة على تنفيذ الأدوار المختلفة بنجاح، مع اكتساب مهارات التأقلم والمرونة، واستيعاب متطلبات بيئة العمل، والتكيف معها؛ سواء بالقدرة على العمل تحت الضغط أو العمل في بيئات متنوعة ثقافياً أو تقبل النقد.

رابعاً: التأقلم والمرونة: المرونة في الوظيفة؛ الاستعداد والقدرة على الاستجابة بسهولة للظروف والتوقعات المتغيرة؛ الموظف المرن مستعد للقيام بكل ما هو ضروري لإنجاز مهامه.

خامساً: التفكير الناقد، والقدرة على التطوير: الوظيفة الذهنية التي يصنع بها المعنى مستخلصاً إياه من الخبرة. والتفكير الناقد كما يراه (هنري جيروكس) محاولة يسعي فيها صاحبها إلى تحديد المعايير التي يستند إليها الكاتب أو المؤلف في تعامله مع المعلومات، وفي اختياره الحقائق، وتحديد المشكلات، وكل ذلك يكون من خلال مداخل عديدة هي المعلومات والتأكيدات والخبرات التي تعين في التمييز بين ما هو حقيقة، وما هو رأي. (حسني عبدالباري عصر، 2001، 63)

أيضاً يُعرف: بأنه نشاط عقلي متأمل وهادف يقوم على الحجج المنطقية، وغايته الوصول إلى أحكام صادقة وفق معايير مقبولة، وتتكون من مجموعة من المهارات يمكن استخدامها بصورة منفردة أو مجتمعة وتصف ضمن ثلاث فئات: التحليل والتركيب والتقييم. ويتميز التفكير الناقد بمجموعة من المميزات منها: (نبراس يونس محمد آل مراد، 2007، 288).

- ممارسة مهاراته تساعدنا على أن نصبح مفكرين بشكل أفضل.
- الأساليب الجديدة في التفاعل مع المعلومات خلال المحاضرات والمناقشات الجماعية لتعزيز التعلم والفهم تؤكد أن التفكير الناقد فاعل.
- يؤدي إلى الاهتمام بمعرفة كيفية صنع القرارات وتوضيح طبيعتها.
- التركيز على فهم وجهات النظر الأخرى واستخدام وجهات نظر مختلفة لتطوير القدرة على التفكير الناقد فالعقول المفكرة ليست بالضرورة متشابهة.

سادساً: إدارة الازمات: الأزمة بأنها لحظة هامة لحدث التغيير النوعي وظهور الأشكال الجديدة للوجود والحياة والوعي، لذلك في بعض الأوقات تشتم رائحة الموت بأشكاله المختلفة التي تملأ كل الأماكن، ويتم قضاء وقت أطول في التركيز على الموت حتى نصل إلى مرحلة عدم الانتباه للحياة التي ستولد من ذلك الموت. (ادريس أو هلال، 2019، 288).

عرفت الأزمة بأنها خطر متوقع أو غير متوقع، وتعد النقطة الحرجة واللحظة الحاسمة التي يحدث عندها حدث ما، يؤثر على مجريات الحياة في بعض أو جميع الجوانب

للحياة، وهي نقطة تحول تتطلب قرارات ينتج عنه موقف جديد سواء سلبي أو إيجابي يحدث تغييراً ويؤدي إلى إعادة التوازن حسب المتغيرات الجديدة. (لؤي عياد، 2015، 14)

يقصد بها المحافظة على أصول وممتلكات المنظمة وعلى قدرتها على تحقيق الإيرادات، وكذلك المحافظة على الأفراد والعاملين بها ضد الأخطار المختلفة، والبحث عن الأخطار المحتملة وتجنبها، أو تخفيف آثارها.

سابعاً: الأحراف: شخص لديه كفاءة مبهرة في نشاط معين، وعرفه ليون (Lyon, 2004) انه المبادرة لتنفيذ مهام مهمة والحفاظ على سرية المعلومات، والتحديث جيداً للآخرين، وتحمل مسؤولية الأخطاء والاعتراف بها، وقبول اللوم وتقديم الاعتذار؛ يدل على مستوى عال من الاحتراف. (فايزة سويلم، 2013، 33).

ثامناً: التفاوض: أخذ ورد بين طرفين أو أطراف بهدف التوصل إلى اتفاق يؤدي إلى حسم قضية أو مشكلة، بشرط أن يتم في إطار الحفاظ على المصالح المشتركة بين الطرفين.

كل المهارات التي تتعد عن المهارات الأساسية والتقنية لأداء المهام والتي تنبع من الشخص ذاته كموهبة خاصة به أو البحث عن الصفات الخاصة بشخصية هذا الفرد وتنميتها لاستغلالها في انجاز الأعمال هي مهارات ناعمة.

ثالثاً: بعض التجارب العالمية المعاصرة للتعليم الريادي في التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل:

تهدف التجارب الإقليمية والعالمية إلى تعزيز السلوك الريادي، وغرسه في نفوس الطلاب لإنشاء أجيال لديها الرغبة في تحقيق التفوق والامتياز من خلال تطبيق أفكار خلاقة تسعى إلى التحسين والتطوير المستمر وذلك من خلال تعزيز الأنشطة والفعاليات الريادية، ومنح الجوائز الريادية التي تشجع على الاستمرار في الإبداع والابتكار وإنشاء البرامج التعليمية في الريادة، ونشر وتعزيز ثقافة الريادة، وتعزيز الريادة العلمية ودعمها، وربط الجامعات بقطاع الأعمال، ودعم الرياديين الشباب ورعايتهم، وتفعيل دور القطاع

الخاص ودفع الشباب باتجاه العمل الحر وفيما يلي استعراض لبعض التجارب الدولية والإقليمية في مجال التعليم الريادي.

- التجربة الأمريكية: يقام في الولايات المتحدة أسبوع من كل عام يسمى «بأسبوع الريادة»؛ لتحفيز الشباب على ممارسة العمل الريادي، وتنظم من خلاله العديد من الأنشطة والفعاليات، مثل: تمارين المحاكاة، ألعاب الإنترنت، ومسابقات خطة العمل، وبرنامج الضيف المحاضر، وورش عمل مختلفة، ومنتديات محلية لأنشطة الريادة. (محمود عطا محمد علي، 2018، 435)

كما تقوم الحكومة الأمريكية بتصميم مواد تعليمية على الإنترنت تتيح تعرف قدرات الطلاب والتفاعل مع المعلمين المختصين لاستكشاف قدرات الطلاب الريادية ومهاراتهم. (MaribelGuerrero, Nuria Toledano and David Urbano,2016, 152)

- في الولايات المتحدة العديد من المراكز الريادية التي تقدم برامج تعليمية وتدريبية للشباب الرياديين؛ حيث تقوم الحكومة بحملات إعلامية واسعة، تستهدف الشباب من مختلف الأعمار لتشجيعهم على الريادة والعمل الحر؛ لبناء الاستعداد والتوجه الريادي لديهم، وإنشاء الأعمال الحرة، وخلق فرص العمل من دون الاعتماد على الوظيفة، وتتم هذه الحملات عن طريق سرد القصص الحقيقية للرياديين ورجال الأعمال المعروفين. (عصام سيد أحمد إبراهيم، 2015، 142).
- بذلك تعمل الولايات المتحدة على تشجيع الإبداع والابتكار خاصة بين الشباب وتساعد الشباب على طرح أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشكلات التي تواجههم، وتشجع الشباب على التميز في مجال التكنولوجيا الحديثة لمواكبة التطور الهائل في مجال الذكاء الاصطناعي، والانترنت حيث أصبحت التقنية الحديثة من سمات التطور والتقدم، وتساعد الحكومة الأمريكية الشباب على حرية التفكير والأبداع، وتشجعهم على أخذ زمام المبادرة والبعد عن التقليد والسعي نحو تقديم أفكار جديدة ومختلفة .
- تُعد تجربة الولايات المتحدة الأمريكية مسرحاً راقياً لتقديم نماذج متنوعة لأساليب رعاية الموهوبين وهذا يرجع للمرونة المتناهية التي تُعطي للإدارات التعليمية

والمدارس عند تطبيق ما تقتضيه التعليمات التي تستوجب الصرف وتستحق الدعم. ففي الغالب يرتبط صرف الإعانات والدعم من مستحقات الضرائب للمدارس التي تقوم بتنفيذ برامج خاصة وأنشطة إضافية مختلفة يستفيد منها الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن ضمنهم الموهوبين، بالإضافة إلى باقي الطلاب، وهكذا تنوع الأساليب في التطبيق الميداني. كما أن كثرة المختصين والباحثين والعلماء الباحثين في المجال، والتوسع في حركة التأليف والنشر، واستخدام أساليب البحث التجريبي، كل هذه العوامل وغيرها أدت بالضرورة إلى توفير نماذج مختلفة للتطبيق، لذا نجد أن خدمات المدارس للموهوبين تبدأ من توفير أنشطة ومقررات إضافية كترتيبات ومبادرات شخصية يستفيد منها الطالب الموهوب وغير الموهوب لتصل إلى استخدام أساليب متقدمة في الإسراع والإثراء والتجميع.

2 - التجربة البريطانية:

اهتمت الحكومة البريطانية اهتماماً كبيراً بتعليم الريادة؛ حيث قامت بإنشاء برامج لتعليم الريادة في الجامعات البريطانية، وكذلك في التعليم الابتدائي والثانوي، إذ يتعلم الطلاب في سن مبكرة دروساً عديدة في الإبداع والمخاطرة والتي تُعد ضرورية لبدء وإنشاء المشاريع الريادية، كما نظمت الحكومة حملات توعية؛ لتعزيز ريادة الشباب البريطاني، وإنشاء جيل جديد ملهم في الريادة والإبداع، وتم إشراك العديد من المستشارين الرياديين للعمل في المدارس؛ لتعزيز التوجه الريادي لدى الطلاب للاستفادة من خبراتهم في النظام التربوي. (Saridakis, G., Iskandarova, M. and Blackburn, R, 2016, 2)

- من خلال التجربة البريطانية في تطبيق التعليم الريادي نلاحظ أن الحكومة البريطانية تعمل على نشر ثقافة العمل الريادي في سن مبكرة وتمد الطلاب في مراحل التعليم المختلفة بمبادئ وأسس التعليم الريادي لكي يتعود هؤلاء الطلاب على الإبداع والابتكار منذ البداية، وبالتالي ينشأ جيل جديد من المبدعين، والمبتكرين.
- فغالباً ما يبدأ التعليم العالي بدرجة بكالوريوس بعد الدراسة على مدار ثلاثة أعوام. وتشتمل درجات الدراسة العليا على درجة الماجستير، سواء من خلال التعليم أو من

خلال الأبحاث، ودرجة الدكتوراه، وهي درجة بحثية تحتاج في الغالب إلى ثلاثة أعوام على الأقل. وتتطلب الجامعات ميثاقاً ملكياً لإصدار الدرجات، ويتم تمويلها جميعها، باستثناء واحدة فقط منها، من خلال الدولة من خلال رسوم التعليم، والتي تصل إلى 9000 يورو في الفصل الدراسي للطلاب الإنجليز والويلزيين وطلاب الاتحاد الأوروبي

● في الطبيعي، يخضع التلاميذ لاختبارات الشهادة العامة للتعليم الثانوي (GCSE) في آخر عامين من المرحلة الرئيسية الرابعة، إلا أنهم يمكن أن يقرروا كذلك العمل على تحصيل مؤهلات بديلة، مثل التأهيل المهني القومي العام (GNVQ). ، وقد تم إيقاف الاختبارات السابقة التي كان يتم إجراؤها مع نهاية المرحلة الرئيسية الثالثة بعد اختبارات عام 2008، حيث ظهرت مشكلات خطيرة تتعلق بالإجراءات الخاصة بالعلامات والدرجات. والآن، في نهاية المرحلة الرئيسية الأول والمرحلة الرئيسية الثالثة، يتم اختبار التقدم من خلال تقييم المعلمين الفرديين مقارنةً بأهداف تحصيل المنهج القومي في كل المواد. (مجدي عوض مبارك، 2011، 111)

● الغرض من هذا النوع من التعليم هو مرافقة ودعم وتوجيه الطلاب في انشاء مشاريع اقتصادية، أو المشاركة في تنفيذ مثل هذه المشاريع ، في سياق تعليمهم روح الريادة ليس فقط من خلال الحصول علي المهارات الفكرية والمعرفية ، ولكن ايضا من خلال مهارات تعلم والأنشطة والتدريب الذي يمكن الفرد من انجاز مشروعه الخاص.

3 - التجربة اليابانية:

قامت السلطات اليابانية بعقد تحالفات إستراتيجية مع بعضها البعض ومع قطاع الأعمال والإدارة، وقد أعطيت الجامعات الاستقلالية التامة؛ من أجل تحسين التقنيّة، وتطوير الموارد البشرية فيها، لتقليص الفجوة بين مخرجات الجامعة العلمية والبحثية واحتياجات السوق، وربط الجامعات بقطاع الأعمال لإتاحة إمكانية إنشاء منظمات أعمال ريادية جديدة لجيل الشباب، مع وضع معايير جديدة للنظام التعليمي؛ لتشجيع

الابتكار والإبداع والريادة، كما عملت الحكومة اليابانية على دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، من خلال: الدعم المالي المباشر أو الاقتصاد المشترك، إضافة لقيامها بالتأمين ضد الديون. Mikiko Shimaoka, 2016,422

من خلال التجربة اليابانية نلاحظ أن الحكومة اليابانية تعمل على نشر ثقافة العمل الريادي وتطبيق أسس التعليم الريادي في المعاهد و الجامعات من أجل تطوير برامج التعليم و الارتقاء بمستوى تفكير الشباب نحو الإبداع و الابتكار و طرح حلول جديدة و مبتكرة و غير تقليدية لمختلف المشكلات التي تواجههم و التطلع نحو المستقبل بمزيد من البحث العلمي في مختلف المجالات.

5. التجربة الألمانية:

- تُعد ألمانيا من الدول المتقدمة التي تهتم بالتعليم الريادي وترتبط بينه وبين سوق العمل، وكان للتعليم بشكل عام والتعليم العالي بشكل خاص دوراً فعالاً في تلبية احتياجات سوق العمل.
- الجامعات الألمانية لها الحرية في تحديد البرامج الدراسية ومصادر التمويل، وقد نشرت مفهوم المشاركة في التمويل للتعليم الجامعي.
- للتعليم الريادي وريادة الأعمال دور كبير في مؤسسات التعليم العالي بألمانيا؛ حيث هناك مبادرات عديدة يشهدها التعليم العالي من أجل تسهيل انتقال الطلاب من التعليم العالي إلى الحياة المهنية العملية.
- تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات من أجل تفعيل دور التعليم الريادي في الجامعات لمواجهة مطالب سوق العمل، واحتياجات التنمية الاقتصادية ويتمتع التعليم العالي بألمانيا بارتفاع قيمة الحرية الأكاديمية، والحق في متابعة المعرفة لذاتها. (السعيد السعيد بدير سليمان، 2015، 220)

6. التجربة الأردنية:

تم تأسيس جمعية الرواد عام 1998م كمؤسسة غير ربحية تهدف إلى إيجاد رياديين شباب عن طريق تبادل الآراء في التعليم والتدريب والبعثات الدراسية، كما توجهت

السياسات الأردنية في الوقت الحالي لدعم الريادة بصور شتى؛ كالاهتمام بالطفل، وتوفير بيئة أسرية داعمة له، وزيادة عدد المبادرات الداعمة للشباب وتكون محفزة على ذلك بجانب الابتكار والإبداع، وتنمية روح الريادة لديهم، مثل: مبادرة المجلس الوطني الشبابي للإبداع والتميز، وصندوق تمويل المشاريع الريادية للشباب، كما تم إنشاء مركز الملكة رانيا للريادة في عام 2004م، والذي يُعد منظمة غير حكومية وغير ربحية؛ حيث استهدفت طلاب الجامعات والباحثين والمخترعين وأصحاب المبادرات الشخصية؛ وذلك من أجل تعزيز قدراتهم الابتكارية، وتقديم النصح والإرشاد فيما يحتاجونه لتطوير الشخصية الريادية، كما تنتشر في الأردن حاضنات الأعمال وحاضنات الأعمال التقنية والتي تعد نموذجاً ريادياً فعالاً لجيل الشباب. (شريف الرواحية، هدى الحوسنية، وبثينة الحريرية، 2021، 211)

من الملاحظ من التجربة الأردنية في التعليم الريادي أن الحكومة الأردنية تدعم دور التعليم الرياضي في المدارس والجامعات وتساعد الشباب علي الإبداع والابتكار، وتعمل على نشر ثقافة العمل الريادي بين الشباب، وهذا يشجع الشباب على اكتشاف مواهبهم وقدراتهم، وتشجع الحكومة الأردنية علي وجود حاضنات الأعمال وخاصة التقنية والتكنولوجية، وهذا يساعد الشباب في الحصول علي فرص عمل مناسبة لهم أو البدء في إنشاء مشروعات خاصة بهم.

5 - التجربة السعودية:

اهتمت المملكة العربية السعودية بمجال الريادة من خلال إنشاء حاضنات الأعمال، فقد أطلقت أول حاضنة في نهاية عام 2008م تحت مسمى (حاضنة بادر لتقنية المعلومات والاتصالات)، كما تم إنشاء الشبكة السعودية لحاضنات الأعمال كجهة إرشادية، وفي عام 2010م انطلقت الحاضنة الثانية بمسمى (حاضنة بادر للتصنيع المتقدم)، وتبعتها (حاضنة بادر للتقنية الحيوية)، كما تم تدشين أول حاضنة للأعمال النسائية في عام 2011م، بالإضافة إلى ذلك، فقد تم إنشاء معهد الملك سلمان لريادة الأعمال في عام 1429هـ، والذي جعل من جامعة الملك سعود مقراً له، ويختص بتقديم

الاستشارات المتعلقة بدراسة الجدوى الاقتصادية، وإعداد القوائم المالية، التمويل والترخيص للمشاريع، كما تم إنشاء معهد الريادة في الأعمال في المنطقة الشرقية في عام 1431هـ لدعم الابتكار وريادة الأعمال، والإسهام في التحول إلى اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية، وفي العام التالي صدرت الموافقة على إنشاء مركز ريادة الأعمال بجامعة طيبة، بالإضافة إلى إنشاء معهد الإبداع وريادة الأعمال بجامعة أم القرى. (محمد زين العابدين عبدالفتاح، 2016، 635).

من الملاحظ التجربة السعودية في مجال ريادة الأعمال أن الحكومة السعودية أهتمت بإنشاء حاضنات الأعمال والتي تعمل على تشجيع الشباب على الإبداع والابتكار، وتهيئة الأجواء للطلاب علي التزود بالمهارات والقدرات التقنية والتكنولوجية، وهذا يفتح لهم افاق جديدة في سوق العمل مستقبلا .

مدى الاستفادة من التجارب السابقة لطلاب التعليم الجامعي المصري لتوظيف في سوق العمل:

التعليم الريادي اليوم يحتل مكانة مهمة سواء في نظم التعليم الأوروبية أو العالمية، وقد اعترفت المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بضرورة تطوير الموارد البشرية للدولة في ظل منظومة التعليم الريادي؛ لتنشئة أفراد قادرين على الأخذ بزمام المبادرة في الأعمال القائمة على الابتكار والتغيير، حيث أكدت أن التعليم الريادي عامل مؤثر يقود نحو تعزيز نظم الابتكار في البلدان المختلفة. يمكن تصميم برامج للتعليم الريادي تركز على ثلاث ركائز، وهي:

- الإعداد لسوق العمل المستقبلي محليًا وعالميًا: تقوم هذه الركيزة على أساس الموازنة بين مخرجات التعليم العالي والتدريب التقني والمهني مع متطلبات سوق العمل عبر عدة خيارات، مثل: تقييم الوضع الحالي، وإشراك القطاع الخاص، ويتضمن ترسيخ القيم وتطوير المعرفة والمهارات اللازمة للفرص المستقبلية.
- إتاحة فرص التعلم مدى الحياة: تطوير وإعادة تأهيل مهارات المواطنين الذين تركوا رحلتهم التعليمية عبر إشراك القطاع الخاص؛ لدعمهم في مواصلة تعليمهم وتنمية مهارتهم، ورفع مستوى التنافسية لديهم.

- من خلال التجارب المذكورة سابقاً يمكن استخلاص الدروس التالية:
- ضرورة العمل على دمج التعليم الريادي في المناهج الدراسية في مختلف المستويات التعليمية، وذلك بتوفير برامج تعليمية متكاملة في تخصص التعليم الريادي وتقديم مساقات علمية عديدة في هذا المجال مع توفير بنية تحتية مساندة للتعليم والبحث في مجال ريادة الأعمال.
 - أهمية توفير الموارد البشرية المدربة والمؤهلة التي تساهم في تدريب ومشاورة ومساندة رواد الاعمال المحتملين، وذلك بالعمل على خلق الشخصية الريادية لدى فئة الشباب من خلال التعليم والتدريب وتعزيز مهارات الإبداع والابتكار والقيادة وتعزيز الثقافة الريادية لديهم.
 - العمل على اشراك مؤسسات التعليم العالي ومعاهد التدريب والتعليم المهني، ومديري الشركات الناجحين، وممثلي البنوك والمؤسسات المالية، والإدارات المحلية في وضع استراتيجية التعليم الريادي وتنفيذها والسعي نحو تشجيع هذا الدور بشكل أكبر.
 - أهمية إجراء الإصلاحات العديدة في النظام التعليمي والتربوي، بهدف تقليل الفجوة ما بين مخرجات الجامعات واحتياجات سوق العمل وربط مخرجات النظام التعليمي بحاجات السوق وبيئة الأعمال.
 - ضرورة القيام بحملات إعلامية واسعة تستهدف الطلاب من مختلف الأعمار لتشجيعهم على الريادة والعمل الحر من أجل خلق الاستعداد والتوجه للعمل الريادي وخلق فرص عمل، الشيء الذي يساهم في تنشيط الاقتصاد الوطني.
 - في ضوء ما سبق يمكن القول: أن الانبهار بالنماذج العلمية في الجامعات خاصة المنظورات الغربية الخاصة بقضية التعليم الريادي في التعليم الجامعي ودون مراعاة لخصوصية هذه النماذج العالمية.

المحور الرابع: الدراسة الميدانية:

استكمالاً لما عرضته الدراسة من رؤى نظرية حول التعليم الريادي، ومهارات سوق العمل، يأتي هذا المحور للتعرف على مهارات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب

للتعليم بالجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي، وأهم متطلبات سوق العمل المصري اللازمة لطلاب التعليم الجامعي بمصر على ضوء مبادئ التعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والطلاب؛ وقد سارت الدراسة في هذه الدراسة الميدانية وفقاً للخطوات الآتية:

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية: تحتوي على:

● أهداف الدراسة الميدانية:

- إعداد قائمة بمهارات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب التعليم بالجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي.
- إعداد قائمة بمتطلبات سوق العمل المصري اللازمة لطلاب التعليم الجامعي بمصر على ضوء مبادئ التعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والطلاب.

● أداة الدراسة الميدانية:

أولاً: لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية صمم الباحث استبانة أنظر ملحق (1)؛ ولذلك تكوين مجموعة بؤرية (Focus Group)، من الخبراء والمتخصصين، بكلية الدراسات العليا للتربية، وبعض الطلاب بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة، ذلك بهدف جمع بيانات أولية مستخدمة أسلوب العصف الذهني - Brain Storming حول واقع التعليم الجامعي وسوق العمل، للوصول إلى إعداد قائمة بمهارات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب التعليم بالجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي. ومتطلبات تنميتها. وعند تصميم الأسئلة راعي الباحث الحصول على الإجابات المرتبطة ارتباطاً وظيفياً بهدف وموضوع الدراسة، كما يتطلب تنفيذ تهيئة الظروف المناسبة مع الذين ستم معهم وكسب ثقة هؤلاء واستشارة دوافعهم للإفادة بالمعلومات المطلوبة. ومن الضروري هنا الإشارة إلى بعض الجوانب الهامة عند توجيه الأسئلة، وذلك على النحو التالي: (بشير صالح الرشيدى، 2006، 187).

- الالتزام بتوجيه السؤال بمضمونه - كما هو في الصحيفة.

- فهم الأسئلة واستيعابها جيداً حتى تكون المقابلة في صورة حوار أو محادثة تقوم على التفاعل بين طرفي المقابلة.

● سيطرة الباحث علي الموضوع الذي تدور حوله دون التطرق إلى موضوعات أخرى غير ذات صلة بالموضوع الأساسي.

ثانياً: الاستبانة: للوصول إلى قائمة بمهارات ومتطلبات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي. وقد مرت عملية إعداد الاستبانة بالخطوات الآتية:

- قام الباحث بالاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وما بها من معلومات وبيانات ونتائج، وذلك بهدف صياغة محاور الاستبانة.

- تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية (ملحق 2)، على السادة المحكمين من الخبراء والمتخصصين، ملحق (3)، ذلك للتحقق من مدى ملاءمة الاستبانة للغرض التي وضعت من أجله، ومدى وضوح العبارات وسلامة الصياغة، ومدى كفاية العبارات والإضافة إليها أو الحذف منها.

قام الباحث بمراعاة ملاحظات ومقترحات السادة المحكمين، ملحق (3)، وكان من أهم هذه التعديلات تعديل العنوان، وإضافة عبارات، وحذف عبارات من بعض المحاور وكذلك إعادة صياغة بعض العبارات.

- تم وضع الأداة في صورتها النهائية، ملحق (4)، مكونة من أربعة محاور، وكانت الاستجابة في صورة مقياس ليكرت ثلاثي (موافق - إلى حد ما - غير موافق)، بحيث يطلب من المستجيب وضع علامة (نا) أمام استجابة واحدة تعبر عن رأيه في تلك العبارة التي أمامه، على النحو التالي:

- المحور الأول: واقع مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي ويشمل:

- المجال الأول: التخطيط.

- المجال الثاني: التنظيم.

- المجال الثالث: التوجيه.

- المجال الرابع: الرقابة.

- المجال الخامس: التقويم.

2 - المحور الثاني: أساليب تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي، ويشمل

البعد الأول: المهارات الشخصية. البعد الثاني: التعاملات الإجتماعية.

البعد الثالث: مهارات تكنولوجية. البعد الرابع: مهارات الموارد.

المحور الثالث: متطلبات تطبيق مبادئ التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق العمل ويشمل:

متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية. - متطلبات تثقيفية.

متطلبات تنظيمية - متطلبات تتعلق بمناهج التعليم الريادي.

صدق محتوى الأداة وثباتها: تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة من خلال ما يلي:

أ. صدق الاستبانة: أن تقيس الاستبانة ما وضعت لقياسه، (حمدي أبو الفتوح عطيفة، 2002، 295)، تم حساب صدق الاستبانة بالطرق التالية:

- صدق المحكمين (الصدق الظاهري): للتحقق من صدق الاستبانة تم عرضها على عدد من المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس، أنظر ملحق (2)، للتأكد من أن الاستبانة تقيس ما استخدمت لقياسه. قد تم إجراء الحذف والإضافة والتعديل في عبارات الاستبانة وفق آراء المحكمين بشرط أن يكون الاتفاق بين المحكمين بنسبة 80%.

- مؤشر صدق الاتساق الداخلي: تم تعرف مدى اتساق أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بين العبارات والمحور الذي تنتمي له كل عبارة باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation)، وتم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون من خلال العلاقة الآتية:

$$r = \frac{\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)/n}{\sqrt{[\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2/n][\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2/n]}}$$

- تشير x_i درجات المتغير x الذي يمثل العبارة وتمثل قيم y_i الدرجات المناظرة من المتغير y الذي يتمثل في المحور الذي تنتمي له العبارة، وعدد أفراد العينة.

- ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للمحور: تم حساب معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج كما هي مبينة بالجدول التالي:

جدول (2)

قيم معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

معامل الارتباط	المجال	العبرة	معامل الارتباط	المجال	العبرة	معامل الارتباط	المجال	العبرة	
***0.81		54	***0.77	الشخصية	28	***0.72	التخطيط	1	
***0.72		55	***0.83		29	***0.74		2	
***0.66		56	***0.74		30	***0.72		3	
***0,85	متطلبات	57	***0.88	التعاملات	31	***0.65		4	
***0.92		58	***0.88		32	***0.73		5	
***0.91	تنظيمية	59	***0.91	الاجتماعية	33	***0.75	التنظيم	6	
***0.92		60	***0.96		34	***0.74		7	
***0.94		61	***0.87		35	***0.64		8	
***0.91		62	***0.88	مهارات	36	***0.78		9	
***0.80	متطلبات تتعلق	63	***0,86		تكنولوجية	37		***0.73	10
***0.89		64	***0.74			38		***0.67	11
***0.87	بمناهج التعليم الريادي	65	***0.87	الموارد	39	***0.63	التوجيه	12	
***0.72		66	***0.72		40	***0.75		13	
***0.87		67	***0.81		41	***0.77		14	
***0.87		68	***0.72	مهارات	42	***0.83		15	
***0,85	معوقات تنمية	69	***0.66		القيادة	43		***0.74	الرقابة
***0.75		70	***0,85	44		***0.88	17		
***0.96	مهارات سوق العمل	71	***0.92	الجامعية	45	***0.88	التقويم	18	
***0.77		72	***0.91		46	***0.91		19	
***0.87		73	***0.92		47	***0.96		20	
			***0.73	متطلبات	48	***0.73		21	
			***0.67		تثقيفية	49		***0.67	22
			***0.73			50		***0.73	23
			***0,85	المهارات		51	***0.67	24	
			***0.73		52	***0.63	25		
			***0.88		53	***0.75	26		
						***0,88	27		

تعني أن الارتباط دال عند مستوى (0.01): يتضح من الجدول السابق، أن جميع عبارات الاستبيان ترتبط بالمحور الذي تنتمي له بمعامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للأبعاد الفرعية لمحور الاستبانة بين (0.630) و (0.968)، يدل ذلك على وجود علاقة جيدة ومهمة وقوية وشبه تامة، بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمجال أو البعد الذي تنتمي إليه.

- ارتباط درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة: تم حساب معاملات ارتباط درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت النتائج كما هي مبينة بالجدول التالي:

جدول (3)

قيم معاملات ارتباط درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة .

المحور	ارتباط درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة
المحور الأول: واقع مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي.	معامل ارتباط برسون *728.
	المعنوية 000.
	الدالة دالة
المحور الثاني: أساليب تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي.	معامل ارتباط برسون *708.
	المعنوية 000.
	الدالة دالة
المحور الثالث: متطلبات تطبيق مبادئ التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق العمل.	معامل ارتباط برسون *443.
	المعنوية 000.
	الدالة دالة
المحور الرابع: معوقات تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي.	معامل ارتباط برسون *105.
	المعنوية 031.
	الدالة دالة

يتضح من نتائج جدول (3) * دالة عند 0.05 على وجود ارتباط قوى بين درجة المحور، واقترح جيلفورد تفسيراً لمعاملات الارتباط حسب أحجامها وذلك إذا كانت

الارتباطات دالة، (مهمة أو حقيقة)، إلا أن هذه التفسيرات لا تنطبق على الارتباطات غير الدالة وهي على النحو التالي: (صلاح أحمد مراد، 2000، 158).

1. معامل الارتباط الأقل من 0.2 (ضعيف)، يدل على علاقة غير مهمة.
2. معامل الارتباط من 0.2 إلى 0.39 (ضعيف)، يدل على وجود علاقة ضعيفة.
3. معامل الارتباط من 0.4 إلى 0.69 (متوسط)، يدل على علاقة جيدة ومهمة.
4. معامل الارتباط من 0.7 إلى 0.89 (مرتفع)، يدل على علاقة قوية.
5. معامل الارتباط أكبر من 0.9 (مرتفع جدا)، يدل على علاقة شبه تامة.

ب. ثبات الاستبانة: يقصد بها أن الاستبانة تعطي نتائج واحدة إذا ما أعيد تطبيقها على العينة ذاتها من المفحوصين في ظروف واحدة، (محمد منير مرسى، 2003، 176)، وقد تم حساب ثبات الاستبانة عن طريق:

4. تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ فذلك أنسب طريقة لحساب ثبات الأوزان المستخدمة في الاستبيانات، حيث لا يمكن اعتبار إحدى الاستجابات صحيحة والأخرى خاطئة، وإنما يمكن وجود مدى من الدرجات والاستجابات المحتملة داخل كل عبارة، وتم حساب الثبات Reliability بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) من المعادلة:

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{r}}{1 + (N - 1) \cdot \bar{r}} \quad \text{ج}$$

حيث α معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، و N عدد مفردات الاستبانة أو المحور، و \bar{r} متوسط قيم معاملات الارتباط بين مفردات الاستبانة أو المحور - Average Inter Item Correlation، ويحسب من خارج قسمة مجموع معاملات الارتباط بين مفردات الاستبانة أو المحور على عدد مفردات الاستبانة أو المحور.

5. للتحقق من ثبات الاستبيان قام الباحث بإختيار عينة تتكون من (30) من خارج عينه الدراسة في كليات جامعة القاهرة من داخل المجتمع الأصلي للدراسة، وتم تطبيق الاستبيان، ومن خلال نتائج هذا التطبيق تم حساب معامل ألفا كرونباخ للثبات، ويوضح

يتضح من الجدول (4) أن معاملات الفا كرونباخ للثبات لجميع محاور الاستبانة قد جاءت مرتفعة؛ حيث تراوحت في بين (0.88 - 0.96)، كما أن الثبات الكلي لأداة الدراسة قد بلغت قيمته (0.98)، وهو ما يشير إلى ثبات نتائج الدراسة، وإمكانية تعميمها والبناء عليها، كما يلاحظ أن درجة الصدق الذاتي للمحاور قد تراوحت قيمتها في الفترة (0.91 - 0.98)، بينما بلغ الصدق الذاتي لأداة الدراسة (0.98) وهي درجة مرتفعة تؤكد الصدق الذاتي لأداة الدراسة.

مما سبق اتضح للباحث أن الاستبانة ككل تتمتع بدرجة من الصدق والثبات تسمح باستخدامها في الدراسة الحالية مكونة من (72) مفردة بدلاً من (78) مفردة بعد حذف (6) مفردات بناء على نتائج الصدق والثبات.

- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الحالية من (420) من أعضاء هيئة التدريس، من جامعات مختلفة، جامعات حكومية، تشمل (جامعة القاهرة، جامعة حلوان، جامعة الفيوم)، وجامعات خاصة مثل (جامعة 6 أكتوبر، جامعة مصر).

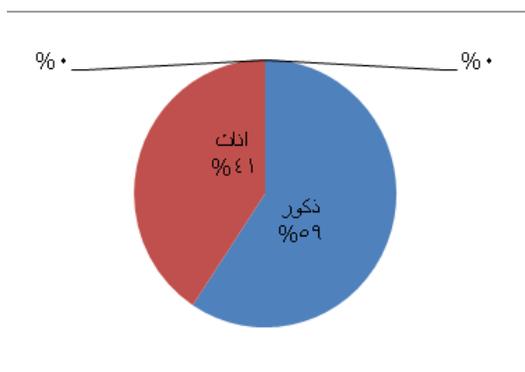
- وصف عينة الدراسة بحسب النوع:

جدول (5)

وصف عينة الدراسة بحسب النوع

م	النوع	العدد	النسبة المئوية
1	ذكر	249	59.29%
2	أنثى	171	40.71%
3	الإجمالي	420	100%

يتضح من الجدول (5) أن عينة الدراسة قد تضمنت (249) من الذكور بنسبة مئوية (59.29%) من إجمالي العينة، كما تضمنت (171) من الإناث بنسبة مئوية (40.71%)، كما هو موضح بالشكل الآتي:



شكل (2)

وصف عينة الدراسة بحسب النوع

وصف عينة الدراسة حسب الجامعات:

جدول (7)

وصف عينة الدراسة بحسب الجامعة.

م	الجامعة	العدد	النسبة المئوية
1	الفيوم	52	12.38%
2	القاهرة	200	47%
3	حلوان	72	17%
3	6 أكتوبر	86	20.47%
4	مصر	10	4.2%
5	الإجمالي	420	%

يتضح من الجدول (7) أن عينة الدراسة تضمنت (200)، جامعة القاهرة بنسبة مئوية (47%)، و(52) من جامعة الفيوم، بنسبة مئوية (12%)، و(72) من جامعة حلوان، بنسبة مئوية (17%)، و(86) من جامعة 6 أكتوبر، بنسبة (20%)، و(10)، من جامعة مصر بنسبة (4.2%).

- وصف عينة الدراسة (الطلاب)، حسب سنوات التخرج:

جدول (8)

وصف عينة الدراسة حسب سنوات التخرج

م	سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
1	خريج أكثر من 5 سنوات	50	11.90%
2	خريج (3 - 5) سنوات	176	41.90%
3	حديث التخرج	194	46.19%
4	الإجمالي	420	%

يتضح من الجدول (8) أن عينة الدراسة تضمنت (50)، من خريج الجامعات ممن تزيد عن خمس سنوات، بنسبة مئوية (11.90%)، و(176) وهم خريجون تزيد عن ثلاث سنوات إلى خمس سنوات بنسبة مئوية (41.90%)، و(194)، حديث التخرج بنسبة مئوية (46%).

- وصف عينة الدراسة للمجموعة البؤرية:

توزيع عينة الخبراء والمتخصصون في التعليم الجامعي طبقاً للمجموعة.

المجموعة	العدد	النسبة
أعضاء هيئة التدريس كلية الدراسات العليا للتربية.	35	36.84%
الطلاب كلية الدراسات العليا للتربية.	60	63.16%
الإجمالي.	95	100%

أهم نتائج المجموعات البؤرية:

أولاً: آراء طلاب كلية الدراسات العليا للتربية (65.70%) دار النقاش حول المحور الأول: الذي كان يدور حول واقع سوق العمل لخريج التعليم الجامعي، وعند النقاش تبين أن:

- أن العمل بالحكومة ليس هدفاً.
- الوقت الراهن وبسبب التكنولوجيا، فقد بدأت بالفعل تغيرات جوهرية في أنماط التشغيل؛ حيث انتشر العمل من المنزل واستخدام المنصات الإلكترونية في التواصل

بين العامل، وصاحب العمل دون التقيد بمواعيد محددة أو الذهاب إلى مكاتب العمل.

- كذلك بدأت نماذج جديدة لعقود العمل مثل العمل لبعض الوقت أو العمل على منتج محدد بمقابل معلوم.

كل هذا يؤدي إلى زيادة مرونة سوق العمل من ناحية (-Labour Market Flexibility) وغياب الأمان الوظيفي من ناحية أخرى (Job Security).

- زيادة البطالة في العالم أجمع نظرًا لتراجع معدلات النمو وكذلك تدفق التجارة الدولية، وقد كان تأثير البطالة أشد على أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة والنساء في قوة العمل.

- إن مستقبل العمل سوف يتوقف على طريقة الاستجابة للتحديات التي تفرضها الأوضاع الجديدة.

المحور الثاني، والثالث: الذي دار حول مهارات لتنمية طلاب التعليم الجامعي لسوق العمل في ضوء التعليم الريادي، عند النقاش تبين أن:

- محو الأمية الرقمية .

- مهارات التعامل مع الآخرين.

- بناء العلاقات.

- العمل الجماعي.

- مهارات تكنولوجية.

المحور الرابع: الذي دار حول ما مقترحاتكم لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب

التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي ، عند النقاش تبين أن:

- ربط التعليم الجامعي بمتطلبات سوق العمل.

- العمل علي تدريب الطلاب على مهارات التفكير.

- تدريب الطلاب أثناء الدراسة علي مهارات سوق العمل.

ثانياً: آراء أعضاء هيئة التدريس (36.84%): دار النقاش حول المحور الأول: الذي كان يدور حول واقع سوق العمل لخريج التعليم الجامعي، عند النقاش تبين أن: الجامعات بكل أسف في بعض تخصصاتها وبرامجها، التي تقبل أعدادا كبيرة من الطلاب في مرحلة البكالوريوس، ومرحلة الدراسات العليا لا تواكب ما تعيشه عصر التعليم الريادي من إنجازات متسارعة وطموحات كبيرة وثورة اقتصادية متزايدة ومشاريع وطنية عملاقة وواعدة ستخلق وظائف نوعية وأدوارا تنفيذية تحتاج إلى إمكانات متقدمة لإدارتها، ودخول كبير للشركات العالمية فضلا عن الشركات والمؤسسات الناشئة في سوق العمل وريادة الأعمال وحاجة الجميع إلى كوادر وطنية مؤهلة وقادرة على قيادتها والعمل فيها بكفاءة عالية، وما زالت الجامعات تعيش في عزلة عن حركة المجتمع المحلية، والمجتمع الإنساني وقضاياه عامة، وترفض مواكبة التطورات الحديثة أو محاولة معالجة ما لديها من قصور أو الخروج من عملية التدريس التقليدية واقتصارها فقط على تدريس التراث، والأطر النظرية والمصطلحات القديمة، وقصائد العصر الجاهلي، والعيش على أمجاد الأمم السابقة قبل العصر الميلادي دون النظر لحاجات أبنائها الشباب الحالية ومتطلباتهم المستقبلية المهنية والوظيفية وعرقتهم بالتحالي أثناء رغبتهم في إكمال الدراسات العليا، «إِنَّا وَجَدْنَا آبَاءَنَا عَلَىٰ أُمَّةٍ وَإِنَّا عَلَىٰ آثَارِهِم مُّهْتَدُونَ» سورة الزخرف: 22.

المحور الثاني والثالث: الذي دار حول مهارات لتنمية طلاب التعليم الجامعي لسوق العمل في ضوء التعليم الريادي، عند النقاش تبين أن: سوق العمل بحاجة المشغلين للمهارات والاتجاهات الشخصية التالية:

- الصدق والأمانة. - الثقة بالنفس. - اتباع التوجيهات. - الاهتمام بالتفاصيل. - إتقان الاتصالات في العمل. - التعاون مع الآخرين. - الاتجاهات الإيجابية نحو العمل.
- القدرة على العمل مع الآخرين كفريق.

أيضاً سوق العمل بحاجة إلى المهارات والاتجاهات المهنية:

- القراءة والكتابة باللغة العربية - الدقة في التحليل - الاهتمام بالجودة. - مهارات استخدام الحاسوب - الإنتاجية العالية - القدرة على تعلم مهارات جديدة - فهم

- واستخدام الرسومات والمخططات، - القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة
- السرعة في الإنجاز. - المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل. - المبادرة الذاتية.
- القدرة على التركيب دون إحداث خلل. - قدره على إدارة الأفراد. - التخطيط.
- المحور الرابع: الذي دار حول ما مقترحاتكم لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، عند النقاش تبين أن:
- من الضرورة أن يكون هناك ثورة خلاقة وتغير جذري وإرادة قوية في تعديل البرامج التقليدية الحالية لدينا إلى خلق برامج جامعية ذكية ومرنة تواكب سوق العمل وتغيراته ووظائف المستقبل ومستجداته؛ يتخرج منها الطالب بتخصصين رئيسين أو أكثر مع إتقانه مجالات فرعية أخرى؛ في اللغات وبرامج الحاسب الآلي وتقنياته وغيرها، وسجل مهاري شامل في أنواع التفكير؛ والمهارات الشخصية والاجتماعية وكيفية التعامل مع بيئات العمل وحزمة متكاملة من النشاطات الثقافية والفنية والرياضية فالعقل السليم في الجسم السليم، مع دعم مراكز الإرشاد المهني فيها (بكوادر، وسياسات وإجراءات، وتطوير منسوبيها) ونشر ثقافة ريادة الأعمال ورفع كفاءة وحدات دعم التوظيف وطريقة تواصلهم مع القطاعات المختلفة الحكومية والأهلية بطريقة تعاونية تبادلية تعود بالنفع على الطالب الجامعي.

المعالجة الإحصائية:

- استخدم الباحث الاستبانة الالكترونية في التطبيق باستخدام Google Form، وقد تم استخدام الضمانات الالكترونية المناسبة، حيث لم يسمح للمشارك من الاستجابة عن الاستبانة أكثر من مرة واحدة فقط، وبعد تجميع الاستبانات وفحصها تم إجراء الآتي:
- تفرغ البيانات الواردة في استجابات أفراد العينة في جداول، حيث أعطيت ثلاث درجات للبدل موافق، ودرجتين للبدل إلى حد ما، ودرجة واحدة للبدل غير موافق وذلك في محوري الاستبانة.
 - اعتمد الباحث في تحليله للبيانات إحصائياً على استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for the Social Sciences) (SPSS Ver (25) Sciences)، تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- حساب التكرارات ونسبتها لكل مفردة.
- حساب التقدير الرقمي لكل مفردة من خلال المعادلة الآتية:
التقدير الرقمي = (3 × موافق + 2 × تكرار إلى حد ما + 1 × تكرار غير موافق) في محاور الاستبانة.
- حساب الوزن النسبي لكل مفردة، من خلال المعادلة الآتية:
الوزن النسبي = (التقدير الرقمي × 100) / ن ، حيث ن: عدد العينة
- ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي أو الأهمية النسبية لكل منها؛ حيث إن:
الأهمية النسبية للمفردات = الوزن النسبي % عدد البدائل
- استخدم الباحث اختبار مان ويتني (Mann - Whitney) للكشف عن الفروق بين متوسطى رتب درجات استجابات عينة الدراسة حسب متغير الجامعات (حكومية، خاصة).
- تم حساب قيمة كا2 لحسن المطابقة لكل مفردة، وذلك للكشف عن الفروق فى اختيارات أفراد العينة لبدائل الاستجابة (موافق - إلى حد ما - غير موافق) بالنسبة لعبارات محاور الاستبانة، ذلك بتطبيق المعادلة الآتية:

$$(ت - تم)^2$$

$$كا^2 = مج$$

تم

حيث إن ت = التكرار الملاحظ أو التجريبي .

ت م = التكرار المتوقع .

أولاً: الفروق بين استجابات عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) حسب متغير النوع (ذكر، انثي): أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النوع، نظراً لصغر حجم العينة بكل مجموعة وتعذر شروط الاختيار العشوائى، استخدم الباحث اختبار مان ويتني (Mann - Whitney) للكشف عن الفروق بين متوسطى

رتب درجات استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع على محاور الاستبانة، حيث أن الأساليب الإحصائية اللابارامترية بصورة عامة أكثر قوة من الأساليب الإحصائية البارامترية عندما تكون عينة الدراسة صغيرة، (زكريا الشرييني، 198، 2001)، جاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (9)

الفروق في استجابات عينة الدراسة حسب متغير النوع

م	المحور	النوع	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوي الدلالة
1	التخطيط.	ذكر	215	2.9051	.30343	2.665	دالة
		أنثي	205	0.95548	.31368		
2	التنظيم.	ذكر	215	1.9351	.30343	1.952	دالة
		أنثي	205	0.8745	.31368		
3	التوجيه.	ذكر	2016	1.9624	.33322	0.601	غير دالة
		أنثي	204	1.9814	.30857		
4	الرقابة.	ذكر	214	2.1352	.35413	.809	غير دالة
		أنثي	206	2.1627	.34007		
5	التقويم.	ذكر	215	2.178	.30194	.873	دالة
		أنثي	205	1.0912	.30192		
6	المهارات الشخصية.	ذكر	213	2.2131	.33844	2.231	غير دالة
		أنثي	207	2.1431	.30025		
7	التعاملات الإجتماعية	ذكر	2013	1.9540	.38699	.827	غير دالة
		أنثي	207	1.9225	.38911		
8	مهارات تكنولوجياية.	ذكر	2013	2.1577	.36121	1.644	غير دالة
		أنثي	207	2.1000	.35595		
9	مهارات الموارد.	ذكر	2013	2.0207	.36902	.106	غير دالة
		أنثي	207	2.0245	.37084		
10	متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية.	ذكر	2013	2.0469	.30661	0.96	غير دالة
		أنثي	207	2.0441	.29347		

غير دالة	.288	.31216	2.0618	2013	ذكر	متطلبات تثقيفية.	11
		.28456	2.0703	207	أنثي		
غير دالة	.017	.30543	2.02707	2013	ذكر	متطلبات تنظيمية.	12
		.30966	2.2712	207	أنثي		
غير دالة	1.279	.26906	2.1909	2013	ذكر	متطلبات تتعلق بمناهج مبادئ التعليم الريادي	13
		.26115	2.1577	207	أنثي		
دالة	1.244	.33724	2.1934	2013	ذكر	معرفة تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي.	14
		.31015	0.1539	207	أنثي		

من الجدول السابق (9) يتضح أن:

- لبعد التخطيط: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث وذلك لصالح الذكور حيث كان متوسطهم الحسابي عند 2.9051، بينما كانت قيمة المتوسط الحسابي للإناث عند 0.95548 حيث كانت قيمة اختبار ت عند 2.665.
- لبعد التنظيم: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث وذلك لصالح الذكور حيث كان متوسطهم الحسابي عند 1.9351 بينما كانت قيمة المتوسط الحسابي للإناث عند 0.8745 حيث كانت قيمة اختبار ت عند 1.952.
- لأبعاد التوجيه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، وقد يرجع ذلك إلى أن النوعين ذكورا وإناث يستشعرون بواقع التعليم الجامعي.
- لبعد التقويم: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث وذلك لصالح الذكور حيث كان متوسطهم الحسابي عند 2.178 بينما كانت قيمة المتوسط الحسابي للإناث عند 1.0912 حيث كانت قيمة اختبار ت عند 0.873.
- (المهارات الشخصية، التعاملات الإجتماعية، مهارات تكنولوجياية، مهارات الموارد، متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية، متطلبات تثقيفية، متطلبات تنظيمية، متطلبات تتعلق بمناهج مبادئ التعليم الريادي) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، وقد يرجع ذلك إلى أن النوعين ذكورا وإناث يستشعرون بمتطلبات التطبيق للتعليم الريادي كمدخل لمواجهة مشكلات التعليم الجامعي في مصر.

- لبعدها معوقات تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي؛ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث وذلك لصالح الذكور حيث كان متوسطهم الحسابي عند 2.1934 بينما كانت قيمة المتوسط الحسابي للإناث عند 0.1539 حيث كانت قيمة اختبار ت عند 1.244
- ثانياً: الفروق بين استجابات عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس:

جدول (28)

الفروق بين استجابات أفراد العينة حسب متغير الدرجة الوظيفية.

(مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)

المحور	الدرجة الوظيفية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط	مدرس	208	1.8726	29385.
	استاذ مساعد	120	2.0167	29970.
	استاذ	92	2.0308	31828.
التنظيم	إجمالي العينة	420	1.9484	30959.
	مدرس	208	1.8067	37834.
	استاذ مساعد	120	1.8900	37828.
	استاذ	92	1.9913	33795.
التوجيه	إجمالي العينة.	420	1.8710	37616.
	مدرس	208	2.0048	31297.
	استاذ مساعد	120	1.9250	34501.
	استاذ	92	1.9543	29813.
الرقابة	إجمالي العينة.	420	1.9710	32052.
	مدرس	208	2.1567	34648.
	استاذ مساعد	120	2.1483	35408.
	استاذ	92	2.1239	34557.
	إجمالي العينة.	420	2.1471	34788.

31548.	2.0135	208	مدرس	5 - التقويم.
31755.	1.9517	120	استاذ مساعد	
28915.	2.0543	92	استاذ	
31201.	2.0048	420	إجمالي العينة.	
32275.	2.2135	208	مدرس	المهارات الشخصية.
31986.	2.1433	120	استاذ مساعد	
31424.	2.1435	92	استاذ	
32124.	2.1781	420	إجمالي العينة.	
39113.	1.8923	208	مدرس	التعاملات الإجتماعية.
36141.	1.9717	120	استاذ مساعد	
40268.	1.9935	92	استاذ	
38721.	1.9371	420	إجمالي العينة.	
35095.	2.1452	208	مدرس	مهارات تكنولوجية.
37031.	2.0967	120	استاذ مساعد	
36039.	2.1391	92	استاذ	
35840.	2.1300	420	إجمالي العينة	
36208.	2.0221	208	مدرس	مهارات الموارد.
37979.	2.0250	120	استاذ مساعد	
37364.	2.0130	92	استاذ	
36888.	2.0210	420	إجمالي العينة.	
31567.	2.0375	208	مدرس	10 - متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية.
28481.	2.0350	120	استاذ مساعد	
28138.	2.0804	92	استاذ	
29966.	2.0462	420	إجمالي العينة.	
29346.	2.0545	208	مدرس	11 - متطلبات تثقيفية.
32229.	2.0986	120	استاذ مساعد	
27485.	2.0507	92	استاذ	
29812.	2.0663	420	إجمالي العينة.	

31844.	2.2676	208	مدرس	12 - متطلبات تنظيمية.
29526.	2.2611	120	استاذ مساعد	
29786.	2.2862	92	استاذ	
30693.	2.2698	420	إجمالي العينة.	
26427.	2.1522	208	مدرس	13 - متطلبات تتعلق بمناهج مبادئ التعليم الريادي.
28473.	2.1917	120	استاذ مساعد	
23522.	2.2083	92	استاذ	
26481.	2.1758	420	إجمالي العينة.	
30229.	2.2048	208	مدرس	14 - معوقات تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي.
33399.	2.1733	120	استاذ مساعد	
35267.	2.1043	92	استاذ	
32461.	2.1738	420	إجمالي العينة.	

يلاحظ من الجدول (10)

- استجابات عينة الدراسة ككل بينها فروق دالة إحصائية حسب متغير الدرجة الوظيفية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) وهذه الفروق عند مستوى دلالة (0.001) بين الفئات الثلاث، وقد يرجع ذلك إلى تنوع الخبرات، واختلاف التخصصات.
- هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية حول أساليب تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي، المهارات الشخصية، التعاملات الإجتماعية، وكان الفارق في اتجاه الاساتذة.
- هناك فروقاً دلالة إحصائية في كل المحاور الآتية: التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، التقويم، وكان الفارق في اتجاه الاساتذة .
- هناك فروقاً دلالة إحصائية في محور معوقات تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي، وكان الفرق في اتجاه الأساتذة، وقد يرجع ذلك إلى تنوع الخبرات، والرغبة في تطوير منظومة البحث العلمي بالجامعات.

مما سبق: نظراً لعدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (أعضاء هيئة التدريس والطلاب)، فيجب التعامل إحصائياً مع مفردات محاور الاستبانة بأبعادها الفرعية من وجهة نظر العينة الكلية، وهو ما سيتضح بالتفصيل فيما يلي:

نتائج المحور الأول: واقع مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي: لمعرفة رؤية عينة الدراسة حول لمعرفة رؤية عينة الدراسة حول واقع مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي، كانت استجابات أفراد العينة كما يوضحها الجدول التالي: يشمل المجالات التالية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، التقويم).

المجال الأول: التخطيط: معرفة رؤية عينة الدراسة حول واقع التعليم الجامعي في مجال التخطيط.

الجدول (11)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة بمجال التخطيط.

م	العبارة	البدائل			المتوسط	الأحرف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب الرابع
		ب	ج	د				
1	توافر رؤية واضحة لتطبيق التعليم الريادي؛ لطلاب التعليم الجامعي.	200	185	35	1.5548	.74690	0.001	5
2	توفر الجامعة خطط تطويرية لرفع كفاءة العاملين بها.	165	140	115	2.0310	.57514	0.001	4
3	توفير جداول زمنية لتعرف على التعليم الريادي ومبادئه.	155	142	123	2.0857	.55036	0.001	3
4	تعمل الجامعة على تفعيل مبادئ التعليم الريادي، الملائمة لمهارات سوق العمل.	150	145	125	2.1000	.55658	0.001	2
5	توفر الجامعة خطط دراسية لمواكبة مهارات سوق العمل.	180	130	110	2.1762	.49088	0.001	1
4	الإجمالي				1.9484	.19484	0.001	

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (11) ما يلي:

- هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (موافق) حيث أن جميع العبارات ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (1.أ.) وهي تعكس وجود ترابط بين المحتوى والأداة ككل.
- العبارة (5)، (توفر الجامعة خطط دراسية لمواكبة مهارات سوق العمل). احتلت المرتبة الأولى في المجال الأول التخطيط؛ بمتوسط حسابي (2.1762) درجة، انحراف معياري (49088). درجة؛ يرجع ذلك إلى: تفعيل دور الجامعة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدي طلابها لتحقيق التميز التنافسي المستدام، وأشارت دراسة (مصطفى محمد محمد، 2021)؛ الي هدفت إلى تفعيل دور الجامعة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال.
- جاءت العبارة (4)؛ (تعلم الجامعة على تفعيل مبادئ التعليم الريادي، الملائمة لمهارات سوق العمل).، في المرتبة الثانية في ترتيب مجال التخطيط، حيث حصلت على متوسط حسابي (2.1000) درجة، انحراف معياري (55658). درجة، ودراسة (أحمد سمير فوزي، 2021)، أشارت الكشف عن درجة توفر المهارات الريادية لدى طلاب جامعة الأزهر، وإلى أي حد تختلف درجة توافر تلك المهارات باختلاف متغيرات: الكلية، ومكان السكن، والرغبة في عمل مشروع ريادي، والخبرة في العمل الريادي، والترتيب في الأسرة.
- العبارة (1)، (توافر رؤية واضحة لتطبيق التعليم الريادي؛ لطلاب التعليم الجامعي).، احتلت المرتبة الخامسة والأخيرة في مجال التخطيط، التي يمكن أن تتبناها الدولة بمتوسط حسابي (1.5548) درجة، انحراف معياري (74690). درجة، تأتي هذه النتيجة لتؤكد أهمية دفع الجامعات لأهمية تركيز طلاب الكليات العملية على الالتحاق بالوظائف الحكومية، وتشجيع العمل على نشر مفهوم التميز التنافسي المستدام في المؤسسات. وهذا ما أشارت إليه دراسة (مصطفى محمد محمد، 2021)، الذي هدفت إلى تفعيل دور الجامعة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدي طلابها لتحقيق التميز التنافسي المستدام.

- جاءت العبارات (3،2)،(توفير جداول زمنية لتعرف على التعليم الريادي ومبادئه)،(توفر الجامعة خطط تطويرية لرفع كفاءة العاملين بها.)، في المرتبة الثالثة والرابعة في مجال التخطيط، بمتوسط حسابي(2.0857)، (2.0310) درجة، انحراف معياري(55036)،(57514). درجة، يؤكد ذلك دراسة (صلاح الدين توفيق، شيرين عيد مرسي، 2017)، تقديم إطار مفاهيمي حول الريادية، وأسسها ومبادئها، ومبررات الاهتمام بتحقيق المزايا التنافسية المستدامة للجامعات مع وضع تصور مقترح لدور الجامعة الريادية في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة.

المجال الثاني: التنظيم: معرفة رؤية عينة الدراسة حول واقع التعليم الجامعي في مجال التنظيم. ومن التحليل الدقيق لنتائج المجال الثاني نلاحظ مايلي:

جدول (12)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة بمجال التنظيم.

م	العبارات	البدائل			المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب الخامس
		موافق	إلى حد ما	غير موافق				
1	وجود هيكل تنظيمي مرن للكليات من أجل تطبيق مبادئ التعليم الريادي.	158	141	121	1.5952	.48347	0.001	4
2	توفر الجامعة مناخًا تنظيميًا يحفز الطلاب على الابداع.	178	131	111	1.5952	.78041	0.001	4 مكرر
3	وجود خطة علمية وعملية منظمة؛ لاحتياجات سوق العمل.	170	135	115	2.1690	.47112	0.001	2
4	توفر الجامعة ورش تعليمية منظمة لتدريب للطلاب على مهارات سوق العمل.	183	150	87	1.7810	.91637	0.001	3
5	توافر قوافل طلابية لنشر ثقافة التعليم الريادي بصورة منظمة.	189	125	106	2.2143	.47545	0.001	1
								الإجمالي
5					1.8710	.37616	0.001	

يتضح من نتائج الجدول السابق (12) ما يلي:

- العبارة (5)، (توافر قوافل طلابية لنشر ثقافة التعليم الريادي بصورة منظمة.)، احتلت المرتبة الأولى في المجال الثاني، التي يمكن أن تتبناها الدولة بمتوسط حسابي (2.2143) درجة، وانحراف معياري (47545). درجة يرجع ذلك إلى:
- هناك العديد من إجراءات التنظيم التي تتخذها الجامعة لتطبيق التعليم الريادي، وتلك الإجراءات في مجملها، لها أهمية كبيرة، والجدول أعلاه يشير إلى أن إجابات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالتنظيم تشير إلى أن أفراد الدراسة موافقين بشدة على أن هناك الكثير من الإجراءات التنظيمية، وهذا ما يتفق مع دراسة (هناك فرغلي محمود، 2020) التي هدفت إلقاء الضوء على مفهوم التعليم الريادي، وأهميته ومتطلباته في الجامعات المصرية دراسة الميزة التنافسية بين الجامعات في ضوء التعليم الريادي، وانتهت الدراسة إلى ضرورة تبني التعليم الريادي حتى تصبح الجامعة قادرة على تحقيق ميزة تنافسية عالمية.
- جاءت العبارة (3) (وجود خطة علمية وعملية منظمة؛ لاحتياجات سوق العمل.) في المرتبة الثانية في ترتيب مجال التنظيم، حيث حصلت على متوسط حسابي (2.1690) درجة، انحراف معياري (47112). درجة، مما يؤكد ضرورة تفعيل التوجه الريادي في تنمية أداء الباحثين لتوجيه بحوثهم للمجتمع والتحول إلى الجانب التطبيقي، ضرورة تقبيل المبادرات البحثية الجديدة؛ وتقديم أفكار جديدة دون خوف أو تردد، وهذا ما أشارت إليه دراسة (أحمد محمد مصطفى، 2019).
- العبارة (1)، والعبارة (2) جاءت مكررة (وجود هيكل تنظيمي مرن للكليات من أجل تطبيق مبادئ التعليم الريادي..)، (توفر الجامعة مناخاً تنظيمياً يحفز الطلاب على الإبداع.) احتلتا المرتبة الرابعة والأخيرة في المجال الثاني (التنظيم) التي تمكن أن تتبناها الدولة بمتوسط حسابي (1.5952) درجة، وانحراف معياري (48347). درجة، وهذا ما تؤكد عليه نتائج الدراسات السابقة؛ مثل دراسة (عبد العزيز بن سليمان، 2020)، أشارت إلى تحديد المشكلات الإدارية التي تواجه عمادات شؤون أعضاء هيئة التدريس، والموظفين بالجامعات السعودية، وتقديم مقترحات تسهم في الحد من المشكلات الإدارية التي تواجههم.

المجال الثالث: التوجيه: معرفة رؤية عينة الدراسة حول واقع التعليم الجامعي في مجال التوجيه. ومن التحليل الدقيق لنتائج المجال الثالث نلاحظ مايلي:

جدول (13)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة بمجال التوجيه.

م	العبارة	البدائل			المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب الثالث
		ب	ج	د				
1	تعلم الجامعة على توجيه الطلاب لتنمية مهاراتهم لمواكبة سوق العمل.	162	139	119	2.2452	.45236	0.001	1
2	توفر الجامعة معلومات استرشادية لأهداف تطبيق مبادئ التعليم الريادي.	156	142	122	1.6119	.85979	0.001	5
3	تعلم الجامعة على استخدام اساليب اتصال متنوعة من أجل تطبيق مبادئ التعليم الريادي.	206	122	92	2.0762	.46747	0.001	2
4	تعلم الجامعة على تطبيق الجودة ضمن نظام دقيق وفعال لتوجيه الطلاب لتطبيق مبادئ التعليم الريادي.	197	124	99	1.9738	.78274	0.001	3
5	توفر الجامعة مقررات دراسية لمبادئ التعليم الريادي؛ لتوجيه الطلاب لاختيارها وفق الساعات الدراسية.	191	125	104	1.9476	.53258	0.001	4
								الإجمالي
3					1.9710	.32052	0.001	

يتضح من نتائج الجدول السابق (13) مايلي:

- العبارة (1)، (تعلم الجامعة على توجيه الطلاب لتنمية مهاراتهم لمواكبة سوق العمل.)، احتلت المرتبة الأولى في المجال الثالث؛ بمتوسط حسابي (2.2452) درجة، وانحراف معياري (.45236). درجة؛ يرجع ذلك: أن العديد من التوجيهات التي تتخذها الجامعة لتطبيق ريادة الأعمال، وتلك التوجيهات في مجملها لها أهمية كبيرة، والجدول أعلاه يشير إلى أن إجابات عينة الدراسة علي العبارات المتعلقة بالتوجيه تشير إلى أن إدارة الجامعة تعمل على توجيه وإرشاد العاملين لتطبيق

العمل الريادي. ويؤكد ذلك دراسة (أحمد محمد مصطفى، 2019)؛ أن فوائد انضمام الشركات والمشروعات إلى حاضنات الأعمال الجامعية لا تنتهي بانتهاء فترة الحضانة لتلك المشروعات والشركات، وإنما يستمر أثر الانضمام لحاضنات الجامعات إلى ما بعد التخرج منها؛ حيث وجدت أنه استمر تحسن أداء تلك الشركات مع زيادة عدد الوظائف والمبيعات مع مرور الوقت.

- أداء تلك الشركات تفوق على أداء الشركات الأخرى غير المحتضنة في حاضنات الجامعات.

- لا بد من الشركات ادراك مفهوم التعليم الريادي.

- لا بد من التنسيق بين الشركات وحاضنات الجامعات.

- جاءت العبارة (3)؛ (تعمل الجامعة على استخدام اساليب اتصال متنوعة من أجل تطبيق مبادئ التعليم الريادي)؛ في المرتبة الثانية في ترتيب مجال التوجيه، حيث حصلت على متوسط حسابي (2.0762) درجة، انحراف معياري (46747). درجة؛ لذلك أشارت الدراسات السابقة إلى إعادة نظر الجامعات في تحويل دورها من التركيز على التوظيف كجامعات تقليدية إلى التركيز على مبدأ إيجاد فرص العمل، والاهتمام بمواردها البشرية باعتبارها ثروة حقيقة وهي أفضل مكونات المؤسسة الجامعية حتى تصبح جامعة ريادية قادرة على دعم وتحقيق مزايا تنافسية مستدامة، السعي لتفعيل الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة، مما يدعم تميزها وتفردتها في تحقيق المزايا التنافسية المستدامة، أوصت الدراسة بضرورة جعل التعليم التطبيقي هو المجال الشائع لأساليب التعليم بالجامعة الريادية، وذلك بتعزيز التعليم القائم على الإبداع والابتكار، وإيجاد بدائل جديدة للموارد الطبيعية المتاحة والاستخدام الأمثل للموارد. وهذا ما تؤكد دراسة (صلاح الدين توفيق، شيرين عيد مرسي، 2017).

- العبارة (2)؛ (توفر الجامعة معلومات استرشادية لأهداف تطبيق مبادئ التعليم الريادي)، احتلتا المرتبة الخامسة والأخيرة في المجال الثالث (التوجيه) التي تمكن

أن تبناها الدولة بمتوسط حسابي (1.6119) درجة، وانحراف معياري (0.53258). درجة، وهذا ما تؤكد عليه الدراسات السابقة مثل دراسة (راشد بن محمد الجمالي، 2016) واقع ثقافة زيادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، هدفت الدراسة تحقيق مجموعة أهداف، منها: تعرف مفهوم وفلسفة ومهارات زيادة الأعمال، وإبراز دورها في خفض معدلات البطالة، ورصد واقع جامعة حائل في مجال نشر الثقافة الريادية بالجامعة، وضع توصيات لتطوير عمل لتطوير دور جامعة حائل في تنمية ثقافة زيادة الأعمال لدى منسوبيها.

المجال الرابع: الرقابة: معرفة رؤية عينة الدراسة حول واقع التعليم الجامعي في مجال الرقابة. ومن التحليل الدقيق لنتائج المجال الرابع نلاحظ مايلي:

جدول (14)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة بمجال الرقابة.

م	العبارة	البدائل			المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب الأول
		في وقت فراغ	في وقت العمل	في وقت الراحة				
1	تراعي الجامعة الموضوعية في قياس أداء العاملين.	148	140	132	1.9357	.54239	0.005	4
2	تستخدم الجامعة وسائل رقابية تمتاز بالوضوح.	195	187	38	2.4857	.77693	0.001	2
3	تقوم الجامعة بزيارات اشرافية لإكتشاف أوجه الخلل في تطبيق مبادئ التعليم الريادي.	186	129	105	2.5714	.71275	0.005	1
4	توفر الجامعة هيكل إداري لمراقبة احتياجات سوق العمل.	148	146	126	2.1071	.50812	0.001	3
5	تستخدم الجامعة منصات إلكترونية لمراجعة احتياجات سوق العمل.	212	119	89	1.6357	.83946	0.005	5
1	الإجمالي				2.1471	.34788	0.005	

يتضح من نتائج الجدول السابق (14) ما يلي:

- العبارات (1،3،5) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. يعزى لمتغير النوع (ذكر - أنثى) في جميع مجالات أداة الدراسة، اما العبارات (2، 4) ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.1). وهي تعكس وجود ترابط بين المحتوي والأداة ككل.
- العبارة (3)، (تقوم الجامعة بزيارات اشرافية لإكتشاف أوجه الخلل في تطبيق مبادئ التعليم الريادي.)، احتلت المرتبة الأولى في المجال الرابع (الرقابه) التي تمكن أن تتبناها الدولة بمتوسط حسابي (2.5714) درجة، وانحراف معياري (0.71275). درجة؛ ويرجع ذلك إلى: هناك العديد من إجراءات الرقابة والمتابعة التي تتخذها الجامعة لتطبيق العمل الريادي في الكليات المختلفة العملية منها والنظرية، وتلك الإجراءات في مجملها لها أهمية كبيرة. دراسة (حسام بن إبراهيم بن حسين، 2017) هدفت الدراسة الكشف عن المعوقات التي تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتقديم مقترحات تسهم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الجامعة.
- جاءت العبارة (2)؛ (تستخدم الجامعة وسائل رقابية تمتاز بالوضوح.)؛ في المرتبة الثانية في ترتيب مجال الرقابة، حيث حصلت على متوسط حسابي (2.4857) درجة، انحراف معياري (0.77693). درجة؛ توصلت دراسة (عماد عبد اللطيف محمود، 2017) إلى قلة الاهتمام بالتربية الريادية نتيجة ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى كثير من أفراد المجتمع الجامعي، ووجود مقاومة للفكر الجديد من قبل بعض أفراد الإدارة الجامعية، وأوصت الدراسة بضرورة توعية الأسر والمجتمع المحلي بأهمية ريادة الأعمال والعمل الحر، وتبني الفكر الريادي وغرسه في نفوس الشباب لما له من أهمية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.
- العبارة (5) (تستخدم الجامعة منصات إلكترونية لمراجعة احتياجات سوق العمل.)، احتلت المرتبة الخامسة والأخيرة في المجال الرابع؛ التي تمكن أن تتبناها الدولة

بمتوسط حسابي (1.6357) درجة، وانحراف معياري (0.83946). درجة، وربما تشير تلك النتيجة إلى رؤية عينة الدراسة حول أولوية وضرورة المجالات الأخرى التي سبقت هذا المجال في الترتيب.

المجال الخامس: التقييم: معرفة رؤية عينة الدراسة حول واقع التعليم الجامعي في مجال التقييم. ومن التحليل الدقيق لنتائج المجال الخامس نلاحظ مايلي:

جدول (15)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة بمجال التقييم.

م	العبارات	البدائل			المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب الثاني
		أ	ب	ج				
1	تعمل الجامعة على متابعة الخريجين؛ لتنميتهم لمهارات سوق العمل.	216	170	34	2.1524	.48423	0.005	2
2	توجه إدارة الجامعة العاملين إلى طرق التقييم الذاتي للطلاب.	164	141	115	1.5643	.75250	0.005	5
3	توافر الجامعة متابعة الطلاب في ضوء مبادئ التعليم الريادي.	174	150	96	1.6190	.78629	0.005	4
4	توفر الجامعة مبدأ تكافؤ الفرص في توزيع المهام بين العاملين فيها.	203	184	33	2.6262	.64868	0.005	1
5	تعمل الجامعة على تقويم الطلاب في ضوء مهارات سوق العمل.	181	130	109	2.0619	.59911	0.005	3
الإجمالي					2.0048	.31201	0.005	2

يتضح من نتائج الجدول السابق (15) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. يعزى لمتغير النوع (ذكر - أنثى) في جميع مجالات أداة الدراسة.
- العبارة (4)، (توفر الجامعة مبدأ تكافؤ الفرص في توزيع المهام بين العاملين فيها)، احتلت المرتبة الأولى في المجال الخامس، التي تمكن أن تتبناها الدولة بمتوسط

حسابي (2.6262) درجة، وانحراف معياري (.64868). درجة؛ يرجع ذلك إلى: يجب معاملة العاملين بصورة متساوية من ناحية التوظيف وأوضاع العمل وشروط العمل وتعليم الموظفين والترقي في المهنة. مبدأ يؤكد على ضرورة تمتع أي شخص بالحق في العمل والترقية على أساس الخبرة والجدارة بغض النظر إلى أي عنصر آخر كالعرق أو الدين أو الجنس أو عمر أو أي عامل آخر.

- العبارة (2)؛ (توجه إدارة الجامعة العاملين إلى طرق التقويم الذاتي للطلاب). احتلت المرتبة الخامسة والأخيرة في المجال الخامس؛ التي تمكن أن تتبناها الدولة بمتوسط حسابي (1.5643) درجة، وانحراف معياري (.75250). درجة، لأن التقويم الذاتي يمكّنك من اكتساب مهارات البحث النشط عن الحلول بدلاً من انتظار قدومها إليك على طبق من ذهب. ومع الوقت ستصبح أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات من حولك.

نتائج المحور الثاني: أساليب تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي: لمعرفة رؤية عينة الدراسة حول أساليب تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي، كانت استجابات أفراد العينة كما يوضحها الجدول التالي: تشمل الأبعاد التالية (المهارات الشخصية، التعاملات الإجتماعية، المهارات التكنولوجية، مهارات الموارد).

البعد الأول: المهارات الشخصية: معرفة رؤية عينة الدراسة حول أساليب تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي لبعدها المهارات الشخصية. ومن التحليل الدقيق لنتائج لهذا البعد نلاحظ مايلي:

جدول (16)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة ببعدها المهارات الشخصية

م	العبارة	البدائل			المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب الأول
		ب	ج	د				
1	تعزيز احترام الذات؛ والثقة بالنفس.	146	145	129	2.5571	.74351	0.005	1
2	يدرب الطالب على التأني في إصدار الحكم على الأفكار ووجهات النظر..	154	143	123	1.5952	.71665	0.005	5
3	يصمم المعلم الأنشطة التعليمية التي تنمي لدى الطلاب مهارات التفكير الناقد.	216	170	34	2.0762	.55607	0.005	4
4	تدريب الطلاب على التأني في إصدار الأحكام على الأفكار ووجهات النظر.	158	141	121	2.5238	.74853	0.001	2
5	المبادرة الذاتية.	156	142	122	2.1381	.57388	0.001	3
1	الإجمالي				2.1781	.32124	0.001	

يتضح من نتائج الجدول السابق (16) ما يلي:

- المهارات (1، 2، 3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. يعزى لمتغير النوع (ذكر - أنثى) في جميع مجالات أداة الدراسة، أما المهارات (4، 5) ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.05) وهي تعكس وجود ترابط بين المحتوي والأداة ككل.
- حصلت المهارة (1)، (تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس)، على المرتبة الأولى في المهارات الشخصية بمتوسط حسابي (2.5571) درجة، وانحراف معياري (0.74351). درجة، وهذا ما اتفقت عليه الدراسات السابقة مثل دراسة (ريم رمضان، 2012)، التي أشارت إلى لا بد من وجود نية لدى طلاب الجامعة للبدء بمشروع ريادي، ووجود تأثير للأهل والأصدقاء في نية الطلاب، ووجود تأثير لمتغير الفعالية الذاتية؛ وأن هناك فروقاً في نية الطالب نحو زيادة الأعمال، تعود لمتغير الجنس، وإلى كون أحد الوالدين أو كليهما يملك عملاً ريادياً.

- حصلت المهارة (2)، (يدرب الطالب على التأني في إصدار الحكم على الأفكار ووجهات النظر). على المرتبة الخامسة والأخيرة في المهارات الشخصية، التي تمكن أن تتبناها الدولة بمتوسط حسابي (1.5952) درجة، وانحراف معياري (71665). درجة، وهو ما اتفقت عليه مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة عادل عبدالفتاح سلامه، وآخرون (2015) أشارت إلى إعطاء الفرصة لدراسة المشروعات واختيار أفضل العناصر والأفكار القابلة للتطبيق والنجاح. واتفقت أيضًا مع ما توصلت إليه دراسة (إسماعيل بن إبراهيم، 2021) من ضرورة إيجاد برنامج احتضان وتمويل للمشروعات الناتجة عن البرنامج لتكامل الجهود ما بين الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشروعات حقيقية، كما توصلت الدراسة أيضًا إلى أن من عوامل نجاح المشروعات الصغيرة: توفر رأس المال اللازم للمشروع، وتوفير الكوادر البشرية المؤهلة للعمل بالمشروع، وإتقان مهارات القيام بدراسة الجدوى الاقتصادية للمشروع؛ لتحديد مدى نجاحه، وأن من سبل تنمية المهارات الريادية لدى الطلاب: عقد الجامعة لدورات تدريبية للطلاب؛ لرفع كفاءتهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة مشروعاتهم، وكذلك عقد الجامعة لدورات تدريبية للطلاب على كيفية إعداد دراسة جدوى للمشروع، من خلال: المناهج، والمقررات الدراسية، والأنشطة المصاحبة، وأخيرًا قيام الجامعة بإضافة زيادة الأعمال إلى قائمة معايير تقييم أداء الطلاب.
- البعد الثاني: التعاملات الإجتماعية: معرفة رؤية عينة الدراسة حول أساليب تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي لبعد التعاملات الإجتماعية. ومن التحليل الدقيق لنتائج لهذا البعد نلاحظ مايلي:

جدول (17)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة ببعث التعاملات الإجتماعية

م	العبرة	البدائل			المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب الرابع
		مؤقتة	مؤقتة	مؤقتة				
1	تنمية الشخصية المتكاملة القادرة على التعاون مع الآخرين وتقبل رغبات الآخرين.	148	140	132	1.6905	.86259	0.005	5
1 2	القدرة على العمل مع الآخرين كفريق.	188	165	67	1.7143	.88168	0.001	4
3	تدريب الطلاب على كيفية إدارة النزاعات والتفاوض مع الآخرين داخل الفرق المختلفة.	195	187	38	2.1619	.50057	0.001	2
4	احترام الطالب للآراء المختلفة وتقدير الاختلافات الثقافية.	168	152	100	2.2167	.47687	0.005	1
5	تدريب الطلاب على الأدوار المختلفة التي يستطيع القيام بها داخل الفريق.	186	129	105	1.9024	.83623	0.005	3
الإجمالي					1.9371	.38721	0.005	4

يتضح من نتائج الجدول السابق (17) ما يلي:

- المهارات (1،4،5) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، يعزى لمتغير النوع (ذكر - أنثى) في جميع مجالات أداة الدراسة، اما المهارات (2،3) ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01) وهي تعكس وجود ترابط بين المحتوى والأداة ككل.
- حصلت المهارة (4)، (احترام الطالب للآراء المختلفة وتقدير الاختلافات الثقافية)، على المرتبة الأولى في بعث التعاملات الاجتماعية التي تمكن أن تتبناها الجامعة

بمتوسط حسابي (2.2167) درجة، وانحراف معياري (47687). درجة، لذا كان لابد من الاهتمام بنشر وتعزيز ثقافة الحوار بين طلاب الجامعات لتمكينهم من فهم وقبول الآخر والوصول بهم إلى أن يصبحوا جيلاً مزوداً بثقافة الحوار والتواصل مع الآخر مما يقيهم شر الصراعات، والعنف والتطرف والاختلاف. ولكي تنجح الجامعات في تحقيق هذا الهدف فإن عليها ألا تنظر إلى الحوار على أنه مجرد نقاش أصم بين الطلاب عما يدور حولهم من صراعات داخلية أو خارجية، وإنما توجيههم لاكتساب مهارات ثقافة الحوار التي تعينهم على فهم العالم الذي يعيشون فيه وتمكنهم من الثقاف والتسامح وقبول الآخر.

- حصلت المهارة (1)، (تنمية الشخصية المتكاملة القادرة على التعاون مع الآخرين وتقبل رغبات الآخرين).؛ على المرتبة الخامسة والأخيرة في بعد التعاملات الإجتماعية، التي تمكن أن تتبناها الدولة بمتوسط حسابي (1.6905) درجة، وانحراف معياري (86259). درجة، وهو ما تؤكد عليه الدراسات السابقة مثل دراسة (مجدي محمد يونس، 2020)؛ أشارت ان الحوار يمكن أن يكون مع الآخر وبالتحديد مع الآخر المخالف بعد أن يترسخ الحوار مع النفس. لذلك فإن الحوار الذاتي والنقد الذاتي والمحاسبة الذاتية هي التي تبني المنهجية الحوارية عند الإنسان والتي تقبل الآخر ورأيه وتسعى لشرح وجهة النظر وتوضيح الأدلة والبراهين التي تقوم عليها تلك الواجهة، ثم إن الحوار يتطلب الانفتاح على الطرف الآخر لفهم وجهة نظره من أجل الوصول إلى درجة التفاهم معه، ولذلك فإن الحوار هو الطريق إلى استيعاب وجهات النظر تلك والأدلة والبراهين الداعمة لمواقف الطرفين المتحاورين من أجل تفاهمه.

- البعد الثالث: المهارات التكنولوجية: معرفة رؤية عينة الدراسة حول أساليب تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي لبعد المهارات التكنولوجية. ومن التحليل الدقيق لنتائج لهذا البعد نلاحظ مايلي:

جدول (18)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة ببعدها المهارات التكنولوجية

م	العبارات	البدايل			المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب التام
		وقت	أي حد	غير موافق				
1	تشجيع الطلاب على نقد المراجع والمصادر الرقمية التي يستخدمها في حل المشكلة.	213	123	84	1.9024	.87800	0.001	5
2	فهم واستخدام الرسومات والمخططات.	192	181	47	2.1810	.56181	0.001	2
3	القدرة على تعلم مهارات جديدة؛ لمواكبة مهارات سوق العمل.	155	142	123	2.1071	.57427	0.001	3
4	القدرة على استخدام المهارات التكنولوجية الحديثة.	203	184	33	2.4905	.76461	0.001	1
5	القدرة على التعامل مع المنصات الإلكترونية.	158	132	130	1.9690	.60349	0.001	4
2	الإجمالي				2.1300	.35840	0.001	

يتضح من نتائج الجدول السابق (18) ما يلي:

- أن جميع مهارات الخاصة ببعدها المهارات التكنولوجية ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (1.أ.) وهي تعكس وجود ترابط بين المحتوى والأداة ككل.
- المهارة (4)، (القدرة على استخدام المهارات التكنولوجية الحديثة.) احتلت المرتبة الأولى في بعد المهارات التكنولوجية؛ التي تمكن أن تتبناها الدولة بمتوسط حسابي (2.4905) درجة، وانحراف معياري (.76461). درجة، وهذا ما اتفقت عليه الدراسات السابقة مثل قول كريس فاين، كبير مسؤولي الابتكار لشؤون تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى البنك الدولي، «تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التوظيف باعتبارها صناعة تولد المزيد من الوظائف وكأداة تمكن العمال من الحصول على أنواع جديدة من العمل بطرق جديدة وأكثر مرونة. وتمثل الفرص الوليدة والقائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أهمية من منطلق

- أن مختلف بلدان العالم تبحث عن خلق المزيد من الوظائف الجيدة ذات الأثر الاجتماعي والاقتصادي الإيجابي للعمالة والمجتمع.
- المهارة (1)، (تشجيع الطلاب على نقد المراجع والمصادر الرقمية التي يستخدمها في حل المشكلة). احتلت المرتبة الخامسة والأخيرة في بعد المهارات التكنولوجية، التي تمكن أن تتبناها الدولة بمتوسط حسابي (1.9024) درجة، وانحراف معياري (87800..). وهو ما اتفقت عليه نتائج الدراسات السابقة أن تقيس عمليات التقييم الذاتي المهارات الرقمية بالطلب إلى المشاركين تقييم مستوى معرفتهم أو قدرتهم أو ثقتهم أو استخدامتهم.
- البعد الرابع: مهارات الموارد: معرفة رؤية عينة الدراسة حول أساليب تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي لبعدها مهارات الموارد ومن التحليل الدقيق لنتائج لهذا البعد نلاحظ مايلي:

جدول (19)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة ببعدها مهارات الموارد

م	العبارات	البدائل			المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب الثالث
		قبول	رفض	محايد				
1	توفر الجامعة الإمكانيات اللازمة لتحويل الأفكار الأصلية إلى منتجات ملموسة.	181	158	81	1.7857	.83582	0.005	4
2	ينمي المعلم مهارات الطلاب حول الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.	213	123	84	2.1310	.58583	0.005	3
3	توفر الجامعة الاحتياجات المادية والبشرية لدمج التكنولوجيا في تعلم المهارات من خلال المنهج.	209	189	22	2.1500	.61320	0.005	2
4	ينمي المعلم مهارات الطلاب حول حل الصراعات والمنازعات بين الأفراد.	149	140	131	2.2810	.54586	0.005	1
5	ينمي المعلم مهارات الطلاب حول الاستخدام الأمثل للموارد المادية.	197	124	99	1.7571	.87286	0.001	5

3	0.005	.36888	2.0210	الإجمالي
---	-------	--------	--------	----------

يتضح من نتائج الجدول السابق (19) ما يلي:

- المهارات (1,2,3,4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، يعزى لمتغير النوع (ذكر - أنثى) في جميع مجالات أداة الدراسة، اما المهارة (5) ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.05). وهي تعكس وجود ترابط بين المحتوى والأداة ككل.
- حصلت المهارة (4)،(ينمي المعلم مهارات الطلاب حول حل الصراعات والمنازعات بين الأفراد). احتلت المرتبة الأولى في بعد مهارات الموارد التي تمكن أن تتبناها الدولة بمتوسط حسابي (2.2810) درجة، وانحراف معياري (0.54586). درجة، لقد أثبتت الدراسات النفسية والاجتماعية أن هناك علاقة وثيقة بين النزاعات والصراعات سواء علي مستوى الصراع الداخلي والخارجي وبين تحقيق الصحة النفسية للشخص فالإنسان الذي يعيش في بيئة "أسرية" يسودها الاستقرار والود والمحبة يتمتع غالباً بصحة نفسية جيدة حيث يتعلم من خلال ذلك الأمن والثقة والتقبل والحب والتقدير.
- حصلت المهارة (5)،(ينمي المعلم مهارات الطلاب حول الاستخدام الأمثل للموارد المادية). على المرتبة الخامسة والأخيرة في المتطلبات التكنولوجية، التي تمكن أن تتبناها الدولة بمتوسط حسابي (1.7571) درجة، وانحراف معياري (0.87286). درجة، وهذا ما يؤكد «وليم بيكر William Backer» حيث يؤكد على إن أعظم المكاسب الاجتماعية والخاصة من التعليم إنما يتم تحقيقها في المستويات الأولية من التعليم، بصرف النظر عن الدولة، غير أن المهارات الأساسية التي يتم تحقيقها في التعليم الجامعي ليست كافية لتعزيز قدرة دولة ما على الإبداع أو حتى على تقليد غيرها. (مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 2000). كما يضيف "بيكر" على أننا جميعاً تقريباً نتفق على أن التعليم والتدريب يمكن فهمهما ومناقشتهما

في أفضل الأحوال على أنهما مرتبطان ارتباطاً وثيقاً بكافة التطورات والقوى الاجتماعية والاقتصادية والدينية والسياسية في المجتمع، إذ أن هذه القوى تربطها مع التعليم علاقة دينامية وتفاعلية. وتتطلب التغييرات والإصلاحات التربوية تغييرات وإصلاحات موازية ومكملة في مجالات أخرى. كما أنه لا بد من الأخذ في الاعتبار أن التعليم والتدريب ليسا في معزل عن غيرهما، فهما يتأثران بشكل متواصل بالتغييرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. فالتربية والتربويون على كافة الصعد يعملون في سياق اجتماعي؛ وهما يعكسان عموماً الآراء السائدة في محيطهما السياسي. ومن ناحية أخرى؛ فإن التربية والتربويون يؤثران في محيطهما الاجتماعي والاقتصادي والسياسي ويتأثران به. (مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 2000).

نتائج: المحور الثالث: متطلبات تطبيق مبادئ التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق العمل:

لمعرفة رؤية عينة الدراسة حول متطلبات تطبيق مبادئ التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق العمل، التي تشمل: (متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية، متطلبات تثقيفية، متطلبات تنظيمية، متطلبات تتعلق بمناهج مبادئ التعليم الريادي).

أولاً: المتطلبات التي تتعلق بالقيادة الجامعية: معرفة رؤية عينة الدراسة حول متطلبات تطبيق مبادئ التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق العمل للمتطلبات التي تتعلق بالقيادة الجامعية. ومن التحليل الدقيق لنتائج لهذه المتطلبات نلاحظ مايلي:

جدول (20)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة بالمتطلبات التي تتعلق بالقيادة الجامعية

م	العبارة	درجة التوافق			المتوسط	الاجراء المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب الرابع
		تطبيقاً	مؤسسية	صغينة				
1	التحديث المستمر لبرامج الطلاب الملائمة لسوق العمل.	171	138	111	2.4929	.66802	0.005	1
2	إعادة النظر في أهداف التعليم الجامعي ليتضمن تنمية مهارات سوق العمل للطلاب.	151	149	120	1.6881	.74753	0.005	5

3	0.001	.68846	2.1024	66	169	185	إنشاء مركز ووحدات للإبداع والابتكار للطلاب.	3
4	0.001	.79926	1.7643	99	124	197	وضع خريطة بحثية لإجراء مجموعة من الدراسات المرتبطة بالتعليم الريادي.	4
2	0.005	.49068	2.1833	83	154	183	الإستفادة من تجارب الجامعات الناجحة في التعليم الريادي.	5
4	0.005	.29966	2.0462	الإجمالي				

يتضح من نتائج الجدول السابق (20) ما يلي:

- العبارات (1,2,5) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05. يعزى لمتغير النوع (ذكر - أنثى) في جميع مجالات أداة الدراسة، اما العبارات (3,4) ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01). وهي تعكس وجود ترابط بين المحتوي والأداة ككل.

- العبارة (1)، (التحديث المستمر لبرامج الطلاب الملائمة لسوق العمل)؛ احتلت المرتبة الأولى في المتطلبات التي تتعلق بالقيادة الجامعية بمتوسط حسابي (2.4929) درجة، وانحراف معياري (0.66802). درجة، مما يؤكد على ضرورة اهتمام الجامعة بالتحديث المستمر لبرامج الطلاب الملائمة لسوق العمل، وأن مشاريع التخرج يمكن أن تُسهم بشكل فعال في تكامل مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل. وتعريف الطالب بوظيفته المستقبلية عندما ترتبط تلك المشاريع بسوق العمل، وتتاح الفرصة للطلاب الجامعي للتفاعل في أثناء عمل المشروع مع البيئة الحقيقية لوظيفته المستقبلية؛ لذا فإن الدراسة الحالية توصي بتطوير الآلية التي تنفذ بها مشاريع التخرج لتصبح أكثر فاعلية في إيجاد التكامل بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، مع الاستمرار في استعمالها أداة من أدوات تقويم، وهذا يتفق مع أكدته دراسة (سليمان بن سالم الحسين، 2016).

- العبارة (2)، (إعادة النظر في أهداف التعليم الجامعي ليتضمن تنمية مهارات سوق العمل للطلاب). احتلت المرتبة الخامسة، والأخيرة في المتطلبات التي تتعلق

بالقيادة الجامعية، بمتوسط حسابي (1.6881) درجة، وانحراف معياري (0.74753). درجة، وهو ما اتفقت عليه نتائج الدراسات السابقة؛ مثل دراسة (Nashash, 2015)، التعرف على مدى تطابق المهارات المكتسبة لخريجي مرحلة الطفولة في جامعة البلقاء التطبيقية وجامعة الأميرة علياء خلال دراستهم والمطلوب منهم في سوق العمل، وأظهر التحليل الإحصائي وجود علاقة سلبية بين الطلب على المهارات والعرض، وعدم تطابق المهارات المكتسبة خلال الدراسة الجامعية مع متطلبات سوق العمل.

ثانياً: المتطلبات التثقيفية: معرفة رؤية عينة الدراسة حول متطلبات تطبيق مبادئ التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق العمل الخاصة بالمتطلبات التثقيفية. ومن التحليل الدقيق لنتائج لهذه المتطلبات نلاحظ مايلي:

جدول (21)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة بالمتطلبات التي تتعلق بالمتطلبات التثقيفية

م	العبارة	البدائل			المتوسط	المعياري الانحراف	مستوى الدلالة	الترتيب الثالث
		بديهي	لا بد	لا بد				
1	مساعدة الطلاب على المهارات اللازمة لمهارات سوق العمل.	222	123	75	2.1976	.52297	0.001	2
2	توعية أعضاء هيئة التدريس عن أهمية التعليم الريادي للطلاب.	180	166	74	2.1286	.53751	0.001	3
3	عقد مسابقات لأفضل مشاريع ريادية لطلاب الجامعة.	168	152	100	1.7595	.87215	0.005	5
4	مساعدة الطلاب على تنمية قدراتهم المتعلقة بالتفكير الإبداعي.	202	163	55	1.6595	.82374	0.001	6
5	العمل على استضافة نماذج من رجال الأعمال والصناعة لعرض تجاربهم الريادية على الطلاب.	151	149	120	2.5429	.67380	0.005	1

6	رفع مستوى وعي الطلاب عن العمل الريادي وتكوين اتجاهات ايجابية نحو العمل الريادي.	165	153	106	2.1095	.57589	0.001	4
								الإجمالي
3					2.0663	.20812	0.001	3

يتضح من نتائج الجدول السابق (21) ما يلي:

- العبارات (3، 5) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 يعزى لمتغير النوع (ذكر - أنثى) في جميع مجالات أداة الدراسة، اما العبارات (1،2،4،6) ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.1). وهي تعكس وجود ترابط بين المحتوى والأداة ككل.

- العبارة (5)، (العمل على استضافة نماذج من رجال الأعمال والصناعة لعرض تجاربهم الريادية على الطلاب). احتلت المرتبة الأولى في المتطلبات التثقيفية بمتوسط حسابي (2.5429) درجة، وانحراف معياري (0.57589). درجة، مما يشير إلى رؤية عينة الدراسة حول أولوية وضرورة على الإطلاع على النماذج والتجارب العالمية الرائدة، التي تعمل على تنمية الثقافة الريادية للطلاب.

العبارة (4)، (مساعدة الطلاب على تنمية مهارات التفكير الإبداعي)، احتلت المرتبة السادسة والأخيرة في المتطلبات التثقيفية، بمتوسط حسابي (1.6595) درجة، وانحراف معياري (0.82374). درجة، إن تنمية الابتكار تُعد من أهم الأهداف التربوية التي تسعى الجامعات لتحقيقها، أوضح (المطرفي، 2019)؛ أنه يُمكن تنمية الابتكار في المؤسسات التعليمية من خلال تدريب المتعلمين على مهارات التفكير المختلفة من خلال المناهج. كما تؤكد دراسة (هندي، 2019) أن استخدام الأنشطة المتنوعة خاصة الألعاب التحفيزية توفر جواً من الإبداع يساعد الطلاب على الابتكار والبحث، وليس فقط التركيز على الحصول على المعرفة، لما توفره هذه الألعاب من تنافس وروح تحد، كما أن الإنجاز يولد عند الطلاب البحث في أفكار بديلة وابتكار حلول أفضل. فالإبداع لا يأتي من فراغ وإنما هو محصلة معارف وممارسات ونتيجة مجموعة مهارات لحل المُشكلات والتفكير الناقد والعمل مع الجماعة والتقييم والتطوير.

ثالثاً: المتطلبات تنظيمية: معرفة رؤية عينة الدراسة حول متطلبات تطبيق مبادئ التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق العمل الخاصة بالمتطلبات التنظيمية. ومن التحليل الدقيق لنتائج لهذه المتطلبات نلاحظ مايلي:

جدول (22)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة بالمتطلبات التي تتعلق

بالمتطلبات التنظيمية

م	العبارة	البدائل			المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب الأول
		ب ر ج ة	أ ب ر ج ة	ج ر ج ة				
1	التركيز على وضع ثقافة داعمة للعمل الحر.	146	145	129	2.5048	.70286	0.005	1
2	إنشاء قاعدة بيانات لرجال الأعمال في محيط الجامعة.	154	143	123	1.6262	.76672	0.005	6
3	تحديد طرق وأساليب تمويل مشاريع الطلاب الريادية.	216	170	34	2.0857	.58402	0.005	5
4	عقد ورش عمل لتدريب الطلاب بالأنشطة الريادية.	158	141	121	2.4905	.72947	0.005	2
5	العمل على إعداد لائحة تفصيلية لأنشطة التعليم الريادي بالجامعة.	156	142	122	2.4571	.75403	0.005	3
6	إنشاء وحدات للإبداع والابتكار.	165	153	106	2.4548	.75389	0.005	4
1	الإجمالي				2.2698	.30693	0.005	

يتضح من نتائج الجدول السابق (22) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5. يعزى لمتغير النوع (ذكر - أنثى) في المتطلبات التنظيمية.
- العبارة (1)، (التركيز على وضع ثقافة داعمة للعمل الحر.) احتلت المرتبة الأولى في المتطلبات التنظيمية. بمتوسط حسابي (2.5048) درجة، وانحراف معياري (.70286).

درجة، لذا دور الثقافة التنظيمية لا يقتصر على تحسين الأنماط السلوكية في المنظمة، من خلال توقع الأحداث وفهم مواقف الأفراد ومساعدة المنظمة في التغلب على التحديات الداخلية والخارجية، وإيجاد البيئة التنظيمية والمناخ التنظيمي الملائم للعمل والإنجاز والإبداع والابتكار والتطوير والاستفادة من مميزات العمل الجماعي خلال فرق العمل المدارة ذاتية، بل يمتد ليشمل الاستفادة من التغذية الراجعة التي تفيد أعضاء الفريق والفريق نفسه، وتساعدهم على تصحيح الأخطاء والانحرافات، ومن ثم الاحتفاظ بمستوى أداء فاعل يعالج الانحرافات أولاً بأول والتعرف على سبل تطوير وتحسين الأداء. وهذا يتفق مع أكدته دراسة (توفيق، 2002، 279).

- العبارة (2)، (إنشاء قاعدة بيانات لرجال الأعمال في محيط الجامعة)، احتلت المرتبة السادسة والأخيرة في المشكلات التي تتعلق بالمتطلبات التنظيمية، بمتوسط حسابي (1.6262) درجة، وانحراف معياري (.76672) درجة، يشير ذلك توفر لك قاعدة البيانات المصممة بشكل صحيح إمكانية الوصول إلى المعلومات المحدثة الدقيقة. لأن التصميم الصحيح يعد ضرورياً لتحقيق أهدافك في العمل مع قاعدة البيانات واستثمار الوقت المطلوب لمعرفة مبادئ التصميم المنطقي الجيد. في النهاية، من الأرجح أن تتوفر لك قاعدة بيانات تلبى احتياجاتك ويمكنها بسهولة احتواء التغيير. وأشارت الدراسات السابقة إلى أن يزداد حجم البيانات في العالم زيادة مطردة. ففي عام 2020، تم إنشاء 64.2 زيتا بايت من البيانات، أي زيادة قدرها 314 بالمائة عن عام 2015. كما ساهمت زيادة الطلب على المعلومات بسبب أوبئة كوفيد - 19 في نمو أعلى من المتوقع. والجزء الأكبر من تلك البيانات هي ما يمكن أن يُسمى "عوادم البيانات"، وهي البيانات التي تُجمع من حصيلة التفاعلات اليومية مع المنتجات والخدمات الرقمية، بما في ذلك الهواتف الخلوية وبطاقات الإئتمان ومنصات التواصل الاجتماعي. ويُعرف هذه الطوفان من البيانات ب: البيانات الضخمة. فالبيانات تنمو بسبب تزايد تجميعها الهواتف الخلوية المتنوعة والرخيصة بما لها من قدرة على التقاط المعلومات. ومنذ ثمانينيات القرن الماضي، تتضاعف السعة العالمية لخصن البيانات في كل 40 شهرا. (تقرير منظمة الأمم المتحدة، 2021).

رابعاً: المتطلبات التي تتعلق بمناهج التعليم الريادي: معرفة رؤية عينة الدراسة حول متطلبات تطبيق مبادئ التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق العمل التي تتعلق بمناهج مبادئ التعليم الريادي. ومن التحليل الدقيق لنتائج لهذه المتطلبات نلاحظ مايلي:

جدول (23)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة بالمتطلبات التي تتعلق بمناهج

مبادئ التعليم الريادي

م	العبارة	البدايل			المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب الثاني
		مؤقتة	مؤقتة	مؤقتة				
1	تدريب الطلاب على آليات إعداد الدراسة التسويقية.	178	131	111	2.0071	.55050	0.005	4
2	العمل على إكساب الطلاب مهارات الإقناع والتفاوض.	170	135	115	2.4762	.74212	0.005	3
3	تدريب الطلاب على ورش عمل قياس المخاطر والعائد من رأس المال.	183	150	87	2.0071	.60424	0.005	4
4	أحتواء مناهج التعليم الريادي على مهارات التواصل الإجتماعي.	207	156	57	1.4405	.61701	0.001	5
5	توفير أنشطة تربوية لمحاكاة حالات ريادية ناجحة.	183	154	83	2.5000	.75209	0.005	2
6	تدريب الطلاب على كيفية البدء في المشروعات الريادية.	176	162	82	2.6238	.61903	0.001	1
2	الإجمالي				2.1758	.26481	0.005	

يتضح من نتائج الجدول السابق (23) ما يلي:

- العبارات (1,2,3,5) لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5. أيعزى لمتغير النوع (ذكر - أنثى) في جميع مجالات أداة الدراسة، اما العبارات (4,6) ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً دالة إحصائياً

عند مستوى معنوية أقل من (1.أ.) وهي تعكس وجود ترابط بين المحتوى والأداة ككل بالمتطلبات التي تتعلق بمناهج مبادئ التعليم الريادي.

- العبارة (6)، (قلة التنسيق والتعاون بين الجامعة والمؤسسات الجامعية الأخرى). احتلت المرتبة الأولى في المتطلبات التي تتعلق بمناهج مبادئ التعليم الريادي؛ بمتوسط حسابي (2.6238) درجة، وانحراف معياري (61903). درجة، مما يؤكد على ضرورة احتضان الجامعة لأصحاب المقترحات والأفكار البحثية من الطلاب الباحثين ورواد الأعمال في الجامعات، وتحويل هذه الأفكار إلى مشاريع ريادية على أرض الواقع، وتوفير الدعم المادي والفني واللوجستي لأفكارهم؛ بغية الوصول بها إلى شركات ناشئة، والمساعدة في تصنيع النموذج الأولي وإعداد دراسات الجدوى، وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة كل من (منال السيد عبد الحميد، 2018)، ودراسة (Barbara A. Holland (2001)؛ حددت خصائص الشراكات الفاعلة والمستمرة، كالتالي: أنها قائمة على اكتشاف وتحديد الأهداف والمصالح المشتركة بين الأطراف، ويتم من خلالها الوصول إلي اتفاق مشترك، وتطوير خطة عمل متكافئة بشكل تعاوني بين الأطراف، وتكون التوقعات، وقدرات كل طرف، والنتائج واضحة، وناجحة في قياس كل من الجوانب المؤسسية والمجتمعية التي تمثل مخرجات الشراكة، والمشاركة في التحكم والإدارة لاتجاهات الشراكة والمصادر المتاحة، والتركيز على نقاط القوة التي يملكها كل طرف، وتحديد الفرص المتاحة لتحقيق النجاح المبكر، والتركيز على الرؤية ثنائية الأبعاد، والتي تهتم بتبادل الخبرات والتعلم وبناء القدرات، والاهتمام بعملية الاتصال، ومحاولة زرع الثقة بين الأطراف، والالتزام بالتقييم المستمر لعملية الشراكة، وكذلك المخرجات.

- العبارة (4)، (أحتواء مناهج التعليم الريادي على مهارات التواصل الاجتماعي). احتلت المرتبة السادسة والأخيرة في المتطلبات التي تتعلق بمناهج مبادئ التعليم الريادي، بمتوسط حسابي (1.4405) درجة، وانحراف معياري (61701). درجة؛ وتشير الإحصائيات الدولية بأنه على مدى السنوات القليلة الماضية أصبح التسوق

عبر الإنترنت الأكثر شعبية في جميع أنحاء العالم في أسواق مختلفة كأمریکا والمملكة المتحدة والسويد. كما تشير الإحصائيات إلى ارتفاع معدل انتشار ريادة الأعمال الرقمية بنسبة 70% لدى السكان البالغين. كما شهدت الأسواق الناشئة مثل البرازيل والصين نموًا سريعًا في تبني هذا النوع من التوجه، ويبلغ إجمالي قيمة المعاملة في قطاع المدفوعات الرقمية 4406431 مليون دولار أمريكي في عام 2020. ومن المتوقع أن يُظهر إجمالي قيمة المعاملة معدل نمو سنوي بنسبة 17.0% مما ينتج عنه إجمالي مبلغ 8266917 مليون دولار أمريكي بحلول عام 2024 (statista.com, 2020).

نتائج المحور الرابع: معوقات تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي: لمعرفة رؤية عينة الدراسة حول معوقات تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي.

جدول (24)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها إلى العبارات المتعلقة بمعوقات تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي.

م	العبرة	البدائل			المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	الترتيب الخاص
		بديل 1	بديل 2	بديل 3				
1	تقليدية الأنشطة الطلابية بما لا يدعم ثقافة التعليم الريادي.	181	169	70	2.0333	.57292	0.005	3
2	زيادة أعداد الطلاب بالجامعات.	195	186	29	2.5119	.73595	0.005	1
3	انتشار ثقافة الوظيفة الحكومية أضمن للطلاب.	231	160	70	1.9643	.59526	0.005	4
4	ندرة وجود مقررات دراسية تتناول التعليم الريادي.	258	120	55	2.4238	.84695	0.005	2

5	0.001	.62039	1.9357	39	156	209	ضعف التسويق والإعلان عن تعليم مبادئ التعليم .	5
---	-------	--------	--------	----	-----	-----	--	---

يتضح من نتائج الجدول السابق (24) ما يلي:

- العبارات (1,2,3,4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 يعزى لمتغير النوع (ذكر - أنثى) في محور معوقات تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي، والعبارة (5) ترتبط بالدرجة الكلية للأداة ارتباطاً دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.1). وهي تعكس وجود ترابط بين المحتوى والأداة ككل في معوقات تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي.
- العبارة (2)، (زيادة أعداد الطلاب بالجامعات). احتلت المرتبة الأولى في معوقات تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي؛ بمتوسط حسابي (2.5119) درجة، وانحراف معياري (0.73595). درجة. بلغ إجمالي الطلاب المقيدون بالتعليم العالي 3,495 مليون طالب خلال العام الدراسي 2022 / 2021 مقابل 3,424 مليون طالب خلال العام الدراسي 2021 / 2020 بزيادة بلغت 9,70 ألف طالب بنسبة زيادة 1,2%.
- بلغت نسبة إجمالي الطلاب المقيدون بالجامعات الحكومية والأزهرية 1,70%، بالجامعات الخاصة 5,6%، أما المعاهد العليا الخاصة فكانت النسبة 3,16%، والأكاديميات 1,1%، والمعاهد الفنية فوق المتوسطة (حكومية، خاصة) 2,5%، والمعاهد المتنوعة 7,0% خلال العام الدراسي 2022 / 2021. (الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء، 2022).

المحور الخامس: أهم نتائج الدراسة الميدانية:

أعدت الدراسة الحالية قائمة بمهارات سوق العمل الواجب توافرها لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي، وتم ترتيب تلك القائمة للأهمية وفق المتوسط الحسابي من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية (القاهرة،

الفيوم، حلوان، جامعة 6 أكتوبر، جامعة مصر)، وطلاب بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة، ذلك على النحو التالي:

أولاً: أساليب تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي وفقاً للأهمية: تتمثل في:

المهارات الشخصية:

- تعزيز احترام الذات؛ والثقة بالنفس.
- تدريب الطلاب على التأني في إصدار الأحكام على الأفكار ووجهات النظر.
- المبادرة الذاتية.
- يصمم المعلم الأنشطة التعليمية التي تنمي لدى الطلاب مهارات التفكير الناقد.
- يدرّب الطالب على التأني في إصدار الحكم على الأفكار ووجهات النظر.

المهارات التكنولوجية:

- القدرة على استخدام المهارات التكنولوجية الحديثة.
- فهم واستخدام الرسومات والمخططات.
- القدرة على تعلم مهارات جديدة؛ لمواكبة مهارات سوق العمل.
- القدرة على التعامل مع المنصات الإلكترونية.
- تشجيع الطلاب على نقد المراجع والمصادر الرقمية التي يستخدمها في حل المشكلة.

مهارات الموارد:

- ينمي المعلم مهارات الطلاب حول حل الصراعات والمنازعات بين الأفراد.
- توفر الجامعة الإحتياجات المادية والبشرية لدمج التكنولوجيا في تعلم المهارات من خلال المنهج.
- ينمي المعلم مهارات الطلاب حول الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.
- توفر الجامعة الإمكانيات اللازمة لتحويل الأفكار الأصلية إلى منتجات ملموسة.
- ينمي المعلم مهارات الطلاب حول الاستخدام الأمثل للموارد المادية.

التعاملات الإجتماعية:

- احترام الطالب للآراء المختلفة وتقدير الاختلافات الثقافية.
- تدريب الطلاب على كيفية إدارة النزاعات والتفاوض مع الآخرين داخل الفرق المختلفة.
- تدريب الطلاب على الأدوار المختلفة التي يستطيع القيام بها داخل الفريق.
- القدرة على العمل مع الآخرين كفريق.
- تنمية الشخصية المتكاملة القادرة على التعاون مع الآخرين وتقبل رغبات الآخرين.
- ثانياً: ترتيب متطلبات تطبيق مبادئ التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق العمل وفقاً للأهمية: تتمثل في:
- المتطلبات تنظيمية:

- التركيز على وضع ثقافة داعمة للعمل الحر.
- عقد ورش عمل لتدريب الطلاب بالأنشطة الريادية.
- العمل على إعداد لائحة تفصيلية لأنشطة التعليم الريادي بالجامعة.
- إنشاء وحدات للإبداع والإبتكار.
- تحديد طرق وأساليب تمويل مشاريع الطلاب الريادية.
- إنشاء قاعدة بيانات لرجال الأعمال في محيط الجامعة.
- المتطلبات التي تتعلق بمناهج التعليم الريادي:
- تدريب الطلاب على كيفية البدء في المشروعات الريادية.
- توفير أنشطة تربوية لمحاكاة حالات ريادية ناجحة.
- العمل على إكساب الطلاب مهارات الإقناع والتفاوض.
- تدريب الطلاب على آليات إعداد الدراسة التسويقية.
- أحتواء مناهج التعليم الريادي على مهارات التواصل الإجتماعي.

المتطلبات التثقيفية:

- العمل على استضافة نماذج من رجال الأعمال والصناعة لعرض تجاربهم الريادية على الطلاب.
- مساعدة الطلاب على المهارات اللازمة لمهارات سوق العمل.
- توعية أعضاء هيئة التدريس عن أهمية التعليم الريادي للطلاب.
- رفع مستوى وعي الطلاب عن العمل الريادي وتكوين اتجاهات ايجابية نحو العمل الريادي.
- عقد مسابقات لأفضل مشاريع ريادية لطلاب الجامعة.

المتطلبات التي تتعلق بالقيادة الجامعية:

- التحديث المستمر لبرامج الطلاب الملائمة لسوق العمل.
- الاستفادة من تجارب الجامعات الناجحة في التعليم الريادي.
- إنشاء مركز ووحدات للإبداع والإبتكار للطلاب.
- وضع خريطة بحثية لإجراء مجموعة من الدراسات المرتبطة بالتعليم الريادي.
- إعادة النظر في أهداف التعليم الجامعي ليتضمن تنمية مهارات سوق العمل للطلاب.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (ابن منظور)(1988): لسان العرب، بيروت لبنان، المكتبة العربية، الجزء 5.
- أحمد القطامين(2017): الإدارة الاستراتيجية، مفاهيم وحالات تطبيقية، ط3، عمان، دار المجدلاوي للنشر والتوزيع.
- أحمد حسين الصغير(2005): التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل، القاهرة، عالم الكتب.
- ادريس أوهلال(2019): دليلك إلى القيادة الحازمة، المغرب، مجموعة الأكاديميات الدولية.
- أسامة محمد الجميل عبد العال وآخرون (2018): تطوير التعليم الجامعي لمواجهة تحديات سوق العمل المصري في ضوء بعض النماذج العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية، العدد 116، أكتوبر الجزء 6، كلية التربية ، جامعة بنها.
- ألسعيد السعيد بدير سليمان(2015): تطوير إدارة التعليم الجامعي المصري في ضوء مدخل إدارة المعرفة، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، مصر، ص ص 219 - 220
- ألسيد أحمد (2019): التخطيط لأكساب ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الثانوي في ضوء خبرات الدول المتقدمة، رسالة ماجستير، جامعة أسيوط.
- أالمخلافي ناصر(2014): واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية، رسالة دكتوراة، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

- أليونسكو (2010): نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين، بيروت، مكتب اليونسكو.
- أليونسكو (2020): نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين، بيروت، مكتب اليونسكو.
- آمال بنت محمد حسن(2021): المهارات الناعمة، مدخل لمواءمة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل،مجلة البحوث التربوية والتنوعية، مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل التربوي، العدد 5.
- أندرياس شلايشر(2019): التميز العالمي كيف نبى منظومة مدرسية للقرن الحادي والعشرين، المملكة العربية السعودية، ترجمة مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- أيمن عادل عيد (2014): التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال - نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، المملكة العربية السعودية، الرياض: جمعية ريادة الأعمال السعودية، 9 - 11 سبتمبر، ص212.
- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومعهد التخطيط القومي(2010): تقرير التنمية البشرية في مصر عام 2010، القاهرة.
- بسام سمير الرميدي(2018): تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب ، إستراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد السادس.
- بلال السكارنة (2009): المهارات الإدارية في تطوير الذات الذات، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .
- جمهورية مصر العربية (2014): وزارة التربية والتعليم، مكتب الوزير: قرار وزاري رقم 283 بتاريخ 26،6، بشأن استحداث وحدت لتيسير الانتقال إلى سوق العمل، المادة الثالثة، وزارة التربية والتعليم، ص2.

- حسام المخيزيم (2017): واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ص 43.
- حسني عبد الباري عصر (2001): التفكير، مهاراته، استراتيجيات تدريسه، مركز الإسكندرية للكتاب، الاسكندرية.
- حسين حريم (2016): مبادئ الإدارة الحديثة، النظريات والعمليات الإدارية، وظائف المنظمة، ط4، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حنين تيسير أبو الشعر (2016): مدى توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدى طلبة الجامعات الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، ص 16.
- رمضان صلاح شبير (2016): المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، غير منشورة، كلية التجارة، غزة، فلسطين.
- زكريا الشربيني (2001): الإحصاء اللابارمترى مع استخدام SPSS فى العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- سعيد إسماعيل على (2007): نحو إستراتيجية لتطوير التعليم الجامعي، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد (233)، القاهرة، مؤسسة الأهرام، أول فبراير، 2007، ص 19 - 20.
- سليمان بن سالم الحسيني (2016): رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العالي عن طريق تحقيق تكامل مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية تحلل مشاريع التخرج وتستطلع آراء الأكاديميين والطلبة، المؤتمر العربي الدولي السادس، للتعليم العالي.
- سيلان جبران العبيدي (2009): المواثمة بين مخرجات التعليم الجامعي وحاجات المجتمع في الوطن العربي، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم الجامعي والبحث العلمي في الوطن العربي، بيروت، 6 - 10 ديسمبر.

- شبل بدران(2016): الجامعة وثقافة الذاكرة التربوية المعاصرة، العدد 41، السنة الثالثة عشرة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- شريفة الرواحية، هدى الحوسنية، وبثنية الحريرية (2021): آراء مشرفي ومعلمي مادة المهارات الحياتية حول مفهوم التربية لريادة الأعمال ومدى فاعلية تطبيقها في المدارس العمانية، سلطنة عمان، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 5، العدد. 19، يناير، ص 211.
- صالح العامري، طاهر الغالبي(2008): الإدارة والأعمال، ط2، عمان، دار وائل للنشر، مكتبتنا العربية.
- صلاح أحمد مراد(2000): الأساليب الإحصائية في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 2000، ص 158.
- صلاح الدين محمد توفيق، شرين عيد مرسي(2017): الجامعة الريادية ودورها في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة: تصور مقترح، مجلة كلية التربية ببنها، مج28، ع109، يناير.
- عصام سيد أحمد (2015): التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادية والعمل الحر، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ص 142.
- عصام سيد أحمد السعيد إبراهيم(2015): التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع18، ص 132 - 177.
- عماد عبد اللطيف محمود (2017): التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج، دراسات في التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي. ع37.
- عمر علاء الدين زيدان (2011): تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج، دراسة ميدانية، المجلة العربية للإدارة، المجلد 20، العدد4.

- عمرو وعلاء الدين زيدان (2011): تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات اقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج، دراسة ميدانية، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد (31)، العدد(1)، يونيو.
- فايز النجار وعبد الستار العلي (2006): الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، عمان - الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- فائزة سويلم (2013): المهارات الناعمة، صفات شخصية تضع أصحابها في مقدمة ماراثون التوظيف، مؤسسة الرؤيا للصحافة والنشر، عمان .
- فريد النجار (2017): فلسفة التعليم العالي الجامعي من المحلية للعالمية، من بحوث مؤتمر تطوير التعليم الجامعي، المنعقد في قاعة الاحتفالات الكبرى بجامعة القاهرة في الفترة ما بين 22 - 24 مايو، ج1، القاهرة، نهضة مصر، ص 74.
- فوزي رشيد، مهند حامد (2007): نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، ماس القدس ورام الله.
- قادري محمد الطاهر (2013): التنمية المستدامة في البلدان العربية بين النظرية والتطبيق، ط4، بيروت، مكتبة حسن العصرية للطباعة والنشر، ص 56.
- كارملا سالزانوانحو (2020): ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين «تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية، بيروت، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، ص 70.
- لمياء محمد، إيمان عبد الفتاح (2014): سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس السعودية، (53)، ص 249 - 275.
- لؤي عياد (2015): أثر استخدام الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الأزمات على الأداء التسويقي في البنوك المحلية في قطاع غزة)، دراسة ميدانية على مدراء ونواب ورؤساء أقسام البنوك في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- مازن نوح الزيان (2020): دور المهارات الناعمة لدى القيادات الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، فلسطين.
- مجدي عزيز إبراهيم (2000): تطوير التعليم في عصر العولمة، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- مجدي عوض مبارك (2011): التربية الريادية والتعليم الريادي، مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث، الأردن، ص ص 111 - 112.
- محمد زين العابدين عبدالفتاح (2016): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية/ جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. السعودية، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد 17، العدد 3، ص 635.
- محمد عبد الرازق إبراهيم، أحمد نصحي أنيس (2012): تطوير لإدارة مؤسسات التعليم الجامعي في ضوء أسلوب حلقات الجودة، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، البحرين.
- محمد منير مرسى (2003): البحث التربوي وكيف نفهمه، القاهرة، عالم الكتب.
- محمود عطا محمد علي (2018): آليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الافادة منها في مصر، مجلة_كلية_التربية، المجلد 29، العدد 116، ص 435.
- مدحت القرشي (2007): اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.
- مي عبد الرحمن هواس (2000): تجربة التعليم المفتوح في مصر دراسة تقويمية لتجربة التعليم المفتوح بكلية التجارة ، جامعة القاهرة، رسالة ماجستير، كلية التربية كفر الشيخ، جامعة طنطا، ص 43.
- نبراس يونس محمد آل مراد (2007): قياس اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الرياضية بجامعة الموصل نحو التفكير الناقد، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، جامعة الموصل، العراق، المجلد 13، العدد 43.

- نوال إسحاق أحمد الكندري(2010): دراسة العلاقة بين أهمية المعرفة باحتياجات سوق العمل ومدى جودة مخرجات الخدمات التعليمية الجامعية، دراسة تطبيقية على جامعة الكويت، 2010.
- نور عبدالله عويض العتيبي(2016): دراسة تقويمية لمشروع التعليم للريادة من منظور تربوي إسلامي، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- هالة الخزندار(2016): أثر الريادة في التنمية المجتمعية، المؤتمر الدولي الخامس، الريادة والإبداع في تطوير الأعمال الصغيرة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص 9.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Akpochafo, G. O., & Alike, I. H. (2018). Perceived Impact of Entrepreneurship Education on Career Development among Undergraduates in South- South Universities in Nigeria: Implication for Counseling. *Journal of Education and Learning*, 7(3), 102- 108.
- Bezerra, É. D., Borges, C., & Andreassi, T. (2017). Universities, local partnerships and the promotion of youth entrepreneurship. *International Review of Education*, 63(5), 703- 724.
- Bruyat, C, Julien PA. (2001). "Defining the field of research in entrepreneurship". *Journal of Business Venturing*. 16(2), 175.
- Etshim, R. (2017). Collaboration between Higher Education and Labor Market in Kinshasa, DR Congo. *Journal of International Education and Leadership*, 7(1), n1.
- Gielnik, Jone.(2015): Action and Action - Regulation in Entrepreneurship: Evaluating a Student Training for Promoting Entrepreneurship. *Academy of Management Learning & Education*. 14(1). PP. 69-94.

- Hamdan, Allam Muhammad Musa. (2015 AD). The road towards world - class research universities: a comprehensive study in Arab universities. Omran Journal of Social Sciences: The Arab Center for Research and Policy Studies, Volume 4, Vol. 13, 65- 104.
- Hattab.H.(2013). Egypt Entrepreneurship Report 2012 ,Global Entrepreneurship Monitor,International Development Research Centre, Ottawa, Canada and Silatech., Dec,p.57.
- Homida , M., & Kacem, O.(2017). L'intention Entrepreneuriale Chez Les étudiants Universitaires Diplômés , El- Bahith Review, Vol 12 , 147- 159
- Jack, S.L., Drakopoulou - Dodd S. and Anderson R. (2004). «Social structures and entrepreneurial networks: The strength of strong ties». The international Journal of Entrepreneurship and Innovation. 5(2), 107- 120
- Jacobus, T.(2012). Fostering Entrepreneurship at universities» amaster thesis, Utrecht University.
- Kalimasi, P. J., & Herman, C.(2016): Integrating entrepreneurship education across university - wide curricula, The case of two public universities in Tanzania. Industry and Higher Education, 30(5), pp.344- 354.
- Lacoucci, A & Micozzi(2019: (TEntrepreneurship Education in Italian University; Trend Situation and Opportunities, a Master thesis, the University of Marche, p 56
- Maribel Guerrero, Nuria Toledano and David Urbano(2016):Entrepreneurial universities and support mechanisms: a Spanish case study, Int. J. Entrepreneurship and Innovation Management, Vol. 13, No.2 ,P 152.
- Munyanyiwa, T., Sivotwa, D., Rudhumbu, N., & Mutsau, M. (2016). A Comparative Study of Entrepreneurship Curriculum Devel-

opment and Review at the University of Zimbabwe and Botho University, Botswana , Journal of Education and Practice , 7 (13) , 63 – 72.

- Nashash, H. M. (2015). The Extent of Skills Mismatch among Childhood Education Graduates of Princess Alia University College. Journal of Education and Practice, 6(17), 180- 189 .

- Nian, T. Y., Bakar, R., & Islam, M. A. (2014). Students' perception on entrepreneurship education: The case of University Malaysia Perlis. International Education Studies, 7(10), 40- 49.

- Osama bin Hassan, Abdul Hamid, Muhammad Hamzah, Hegazy Ahmad Abu al- Fadl. (2018 AD). Quality of learning outcomes in Saudi universities and their role in meeting the requirements of the Saudi labor market according to Vision 2030 AD Journal of Scientific Research in Education, Ain Shams University - Girls College of Arts, Sciences and Education, Vol.19, Part 4, pp. 683- 741.

- Osmani, M., Hindi, N. M., & Weerakkody, V. (2018). Developing Employability Skills in Information System Graduates: Traditional vs. Innovative Teaching Methods. International Journal of Information and Communication Technology Education (IJICTE), 14(2), 17- 29.

- Pantelis Kazakis and Alessandra Faggian,(2016)Mobility, education and labor market outcomes for U.S. graduates: Is selectivity important? Springer- Verlag Berlin Heidelberg.

- Peter Scott (2008): The Globalization Of Higher Education «, U. S , SRHE & Open University Press. PP100- 101.

- Pizarro Milian, R., & Gurrisi, M. (2017).The online promotion of entrepreneurship education, a view from Canada. Education+ Training, 59(9), 990- 1006.

- Politis, D. (2005). «The process of entrepreneurial learning: A conceptual framework». Entrepreneurship Theory and Practice. 29(4), 399- 423.

- Raduan Che Rose ، Naresh Kumar & Lim Li Yen (2006): The Dynamics of Entrepreneurs' Success Factors In Influencing Venture Growth, University Putra Malaysia, p 77
- Raduan Che Rose ،Naresh Kumar &Lim Li Yen(2016):The Dynamics of Entrepreneurs' Success Factors In Influencing Venture Growth, University Putra Malaysia.P 23
- Salau, E. S., Adua, M. M., Maimako, M. B., & Alanji, J. (2017). Entrepreneurship skills of small and medium scale poultry farmers in Central Agricultural Zone of Nasarawa State Nigeria. Journal of Agricultural Extension, 21(3), 126- 135.
- Sandri, S. (2016):The Need for Entrepreneurial Education in Jordan- An Empirical Investigation, Jordan Journal of Business Administration, 12(2),p.p417- 435.
- Saridakis, G., Iskandarova, M. and Blackburn, R.(2016):Student Entrepreneurship in Great Britain: Intentions and Activities.The British Report of the 2016 GUESSS Project, Small Business Research Centre, Kingston University, UK.
- Schwab. K.(2014). The Global Competitiveness Report 2014/2015 , World Economic forum ,2014 , pp.19- 20.
- White, Martha (2010): The Real Reason New College Grads Can't Get Hired, Research in Higher Education, Jun2012, Vol. 53 Issue 4, p383.
- You, Y., Zhu, F., & Ding, X. (2017). College Student Entrepreneurship in China، Results from a National Survey of Directors of Career Services in Chinese Higher Education Institutions. Current Issues in Comparative Education, 19(2) , 64 – 83
- Bernstein, A.(2011):Nature vs. nurture: Who is interested in entrepreneurship education? A study of business and technology undergraduates based on social cognitive career theory. ProQuest, UMI Dissertations Publishing.

- Merle Küttimea, Marianne Kallastea, Urve Venesaar & Aino Kiis:(2014) Entrepreneurship education at university level and students' entrepreneurial intentions, Social and Behavioral Sciences 110 www.sciencedirect.com.

- Mikiko Shimaoka (2016): Entrepreneurship education at Waseda University, Japan: challenges in integrating entrepreneurship education programs across universities and beyond, Collection: Business , p 422

- Unesco(1998): World conference on Higher Education, Higher Education in the twenty first century - Paris.5- 9 Oct, PP.14- 15.

- Zaytoun, M. (2008), "The role of higher education for human and social development in the Arab states," in Global University Network for Innovation, Higher Education in the World 3, Palgrave Macmillan, Basingstoke, United Kingdom.

موقع الكتروني:

Http(2004): www.United Statesvisas.gov/Arabic/Student Application, Htm ,P1-

الملاحق

ملحق (1)

جامعة القاهرة

كلية الدراسات العليا للتربية

قسم التعليم العالي والتعليم المستمر

استبانة استكشافية

(مجموعات بؤرية)

- الخبراء والمتخصصين في التعليم الريادي والتعليم الجامعي.
- طلاب كلية الدراسات العليا للتربية.

للتعرف على واقع سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي

على ضوء مبادئ التعليم الريادي

إعداد

د / عبدالنواب سيد عيسى يوسف

كلية الدراسات العليا للتربية

جامعة القاهرة

اخي الفاضل / الطالب / الطالبة:

تحية وتقدير،،،،،

يقوم الباحث بدراسة وموضوعها « تصور مقترح لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، والهدف من الإستبانة الوقوف على الواقع الحالي لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، الوصول إلى تصور مقترح لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي؛ يرجى الإجابة على هذه الاستمارة علمًا بأن جميع الإجابات لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط.

أولاً: بيانات عامة:

اسم الطالب / الطالبة:

المرحلة الدراسية:

الكلية: الجامعة:

ثانياً: محاور الاستمارة:

المحور الأول: ما واقع سوق العمل لخريج التعليم الجامعي؟

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

المحور الثاني: هل هناك مهارات لتنمية طلاب التعليم الجامعي لسوق العمل في ضوء التعليم الريادي؟

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

المحور الثالث: إذا كانت الإجابة (بنعم) أذكر هذه المهارات؟

المحور الرابع: ما مقترحاتكم لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي؟

ولسيادتكم جزيل الشكر لما تقدمونه من آراء و مقترحات تثري الدراسة

الباحث

معالي الأستاذ الدكتور/

تحية وتقدير،،،،

يقوم الباحث بدراسة وموضوعها « تصور مقترح لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، والهدف من الاستبانة الوقوف على الواقع الحالي لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي، والوصول إلى تصور مقترح لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، ونظرًا لخبراتكم المهنية في المجال؛ يرجى الإجابة على هذه الاستمارة علمًا بأن جميع الإجابات لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط.

أولاً: بيانات عامة:

الاسم:

التخصص:

هل قمت بتدريس مقرر للتعليم الريادي:

عدد سنوات الخبرة في مجال التعليم الريادي:

ثانيًا: محاور الاستمارة:

المحور الأول: ما واقع سوق العمل لخريج التعليم الجامعي؟

المحور الثاني: هل هناك مهارات لتنمية طلاب التعليم الجامعي لسوق العمل في

ضوء التعليم الريادي؟

تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي

المحور الثالث: إذا كانت الإجابة (بنعم) أذكر هذه المهارات؟

...المحور الرابع: ما مقترحاتكم لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي؟

ولسيادتكم جزيل الشكر لما تقدمونه من آراء و مقترحات تثري الدراسة
الباحث

ملحق (2)

اسماء السادة الخبراء والمتخصصين المحكمين للمجموعات البؤرية.

م	الاسم	الدرجة العلمية والوظيفة	التوقيع للمحكم
5	أ. د/ أسامة محمود فراج	أستاذ ورئيس قسم التعليم العالي والتعليم المستمر كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة .	
1	أ. د/ أشرف بهجات عبدالقوي	أستاذ المناهج وطرق التدريس ووكيل كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة.	
8	أ. د/ عمرو مصطفى أحمد	أستاذ مساعد بقسم التعليم العالي والمستمر كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة.	
3	أ. د/ محمد لطفي جاد	أستاذ المناهج وطرق التدريس كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة.	
4	أ. د/ ممدوح الفقي	أستاذ مساعد بقسم تكنولوجيا التعليم كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة .	
2	أ. د/ نجوى يوسف جمال الدين	أستاذ أصول التربية والإدارة التعليمية كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة.	
6	د/ خلف عبدالمعطي محمد	أستاذ مساعد بقسم المناهج وطرق التدريس كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة.	
7	د/ سامح عبدالخالق	أستاذ مساعد بقسم المناهج وطرق التدريس كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة.	
11	د/ أسماء مراد صالح زيدان.	مدرس أصول التربية والإدارة التعليمية كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة.	
10	د/ عمرو عطايا	أستاذ مساعد قسم علم النفس الإرشادي كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة.	
9	د/ عمرو محمد يوسف إبراهيم	أستاذ مساعد قسم علم النفس التربوي كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة.	

* أسماء المحكمين مرتبة ترتيباً أبجدياً:

ملحق (3)

الاستبانة في صورتها الأولية.

تصور مقترح لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ
التعليم الريادي
(الصورة الأولية)

د/ عبدالنواب سيد عيسى يوسف

مدرس بقسم التعليم العالي والتعليم المستمر

كلية الدراسات العليا للتربية

جامعة القاهرة

السيد الدكتور /

تحية طيبة وبعد....

يقوم الباحث بدراسة وموضوعها « تصور مقترح لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، تهدف الدراسة إلى الوقوف على الواقع الحالي لمهارات سوق العمل لطلاب الجامعات، والوصول إلى تصور مقترح لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، من وجهة نظر طلاب وأعضاء هيئة التدريس (جامعة القاهرة، جامعة حلوان، جامعة الفيوم). جامعة 6 أكتوبر، جامعة مصر). وتتكون الاستبانة من أربعة محاور، على النحو التالي:

الاسم - - - - -
(اختياري) - - - - -
النوع ذكر () أنثى ()
الجامعة:
الكلية:
الوظيفة: مدرس () أستاذ مساعد () أستاذ ()

إرشادات الإجابة عن الاستبيان:

قراءة كل عبارة بدقة وتحديد درجة استجابة واحدة من الاستجابات بوضع علامة (Ö) في المكان المخصص لها. مراعاة الإجابة عن جميع العبارات، وعدم وضع أكثر من علامة للعبارة نفسها.

إضافة الآراء والمقترحات الخاصة بسيادتكم في الأجزاء المخصصة لذلك. وستحظى هذه البيانات والمعلومات بسرية تامة، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحث

ثانيًا: محاور الاستبانة:

المحور الأول: واقع مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي

ويقصد به إجرائيًا: الواقع الحالي الملموس بما فيه من تحديات وقضايا مواكبة لتطبيق مبادئ التعليم الريادي في التعليم الجامعي.

المجال الأول: التخطيط: يقصد به إجرائيًا: العمل وفق تفكير منظم لإعداد برنامج عمل متكامل للجامعة لاتخاذ القرارات التي تعمل على تطبيق مبادئ التعليم الريادي في الجامعات المصرية خلال إطار زمني محدد.

ملاحظات	غير موافق	موافق إلى حدًا ما	موافق	العبرة	
				توافر رؤية وخطة إستراتيجية واضحة لتطبيق مبادئ التعليم الريادي؛ لاحتياجات سوق العمل	1
				توفر الجامعة خطط تطويرية لرفع كفاءة العاملين بها بهدف تطبيق التعليم الريادي.	2
				توفير جداول زمنية لتطبيق مبادئ التعليم الريادي.	3
				تعمل الجامعة على تفعيل مبادئ التعليم الريادي، لملائمة مهارات سوق العمل.	4
				توفر الجامعة خطط دراسية لمواكبة مهارات سوق العمل.	5

المجال الثاني: التنظيم: يقصد به إجرائيًا: العمل على تقسيم العمل بين طاقم الجامعة مع تفويض الصلاحيات المناسبة للقيام بالمهام بأقل وقت وتكلفة.

ملاحظات	غير موافق	موافق إلى حدًا ما	موافق	العبرة	م
				وجود هيكل تنظيمي مرن للكليات من أجل تطبيق مبادئ التعليم الريادي.	1

				توفر الجامعة مناخًا تنظيميًا يحفز الطلاب على الإبداع؛ لتلبية احتياجات سوق العمل.	2
				وجود خطة علمية وعملية منظمة؛ لاحتياجات سوق العمل.	3
				توفر الجامعة ورش تعليمية منظمة للطلاب للتدريب على مهارات سوق العمل.	4
				توافر قوافل طلابية لنشر ثقافة التعليم الريادي بصورة منظمة.	5

المجال الثالث: التوجيه: يقصد به إجرائيًا: العمل على تحفيز أعضاء هيئة التدريس والإداريين العاملين في الجامعة لإنجاز أعمالهم من خلال تقديم التوجيهات اللازمة لتنفيذ المهام، وإرشادهم وتوجيههم والاتصال الفعال بهم من أجل مساعدتهم على تطبيق التعليم الريادي على طلاب التعليم الجامعي خلال إطار زمني محدد.

م	العبرة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	ملاحظات
1	تعمل الجامعة على توجيه الطلاب لتنمية مهاراتهم لمواكبة سوق العمل.				
2	توفر الجامعة معلومات استرشادية لأهداف تطبيق مبادئ التعليم الريادي.				
3	تعمل الجامعة على استخدام اساليب اتصال متنوعة من أجل تطبيق مبادئ التعليم الريادي، الملائمة لمهارات سوق العمل.				
4	تعمل الجامعة على تطبيق الجودة ضمن نظام دقيق وفعال لتوجيه الطلاب لتطبيق مبادئ التعليم الريادي.				
5	توفر الجامعة مقررات دراسية لمبادئ التعليم الريادي؛ لتوجيه الطلاب لاختيارها وفق الساعات الدراسية.				

المجال الرابع: الرقابة: يقصد بها إجرائياً: العمل على التأكد من أن ماتم التخطيط له مسبقاً هو ما تم تنفيذه وكشف الإنحرافات وتصحيحها إن وجدت للوصول إلى التطبيق الأمثل للتعليم الريادي بأعلى قدر من الكفاية وبأقل جهد وتكلفة وفي أقصر وقت.

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	ملاحظات
1	تراعي الجامعة الموضوعية في قياس أداء العاملين.				
2	تستخدم الجامعة وسائل رقابية تمتاز بالوضوح.				
3	تقوم الجامعة بزيارات اشرافية لاكتشاف أوجه الخلل في تطبيق مبادئ التعليم الريادي.				
4	توفر الجامعة هيكل إداري لمراقبة احتياجات سوق العمل.				
5	تستخدم الجامعة منصات إلكترونية لمراجعة احتياجات سوق العمل.				

المجال الخامس: التقويم: يقصد به إجرائياً: مدى القدرة على إنجاز العمل التعليمي الريادي، والعمل على تحقيق أهدافه بطرائق مبتكرة وجديدة.

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	ملاحظات
1	تعمل الجامعة على متابعة الخريجين؛ لتنميتهم لمهارات سوق العمل.				
2	توجه إدارة الجامعة العاملين إلى طرق التقويم الذاتي للطلاب.				
3	توافر الجامعة متابعة الطلاب في ضوء مبادئ التعليم الريادي.				
4	توفر الجامعة مبدأ تكافؤ الفرص في توزيع المهام بين العاملين فيها.				
5	تعمل الجامعة على تقويم الطلاب في ضوء مهارات سوق العمل.				

المحور الثاني: أساليب تنمية مهارات سوق العمل لطاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي

يقصد بها إجرائياً: تنمية مفهوم التعليم الريادي والاقتناع بتطبيقها من خلال المشاركة والتحسين المستمر في الخدمات المقدمة وتحديد معايير للقياس وتحليل المهام والأعمال ومنع الأخطاء قبل حدوثها وتقديم التحفيز و توفير التدريب المناسب لسوق العمل.

البعد الأول: المهارات الشخصية:

م	العبرة	موافق	موافق إلى حدّ ما	غير موافق	ملاحظات
1	تعزيز احترام الذات؛ والثقة بالنفس.				
2	الصدق والأمانة.				
3	يصمم المعلم الأنشطة التعليمية التي تنمي لدى الطلاب مهارات التفكير الناقد.				
4	تدريب الطلاب على التأني في إصدار الأحكام على الأفكار ووجهات النظر.				
5	المبادرة الذاتية.				

البعد الثاني: التعاملات الإجتماعية:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	تنمية الشخصية المتكاملة القادرة على التعاون مع الآخرين وتقبل رغبات الآخرين.				
2	القدرة على العمل مع الآخرين كفريق.				
3	تدريب الطلاب على كيفية إدارة النزاعات والتفاوض مع الآخرين داخل الفرق المختلفة.				
4	احترام الطالب للآراء المختلفة وتقدير الاختلافات الثقافية.				
5	تدريب الطلاب على الأدوار المختلفة التي يستطيع القيام بها داخل الفريق.				

البعد الثالث: مهارات تقنية:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	تشجيع الطلاب على نقد المراجع والمصادر الرقمية التي يستخدمها في حل المشكلة.				
2	فهم واستخدام الرسومات والمخططات.				
3	القدرة على تعلم مهارات جديدة؛ لمواكبة مهارات سوق العمل.				
4	القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة.				
5	القدرة على التعامل مع المنصات الإلكترونية.				

البعد الرابع: مهارات الموارد:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حدّ ما	غير موافق	ملاحظات
1	توفر الجامعة الإمكانيات اللازمة لتحويل الأفكار الأصلية إلى منتجات ملموسة.				
2	ينمي المعلم مهارات الطلاب حول الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.				
3	توفر الجامعة الاحتياجات المادية والبشرية لدمج التكنولوجيا في تعلم المهارات من خلال المنهج.				
4	ينمي المعلم مهارات الطلاب حول حل الصراعات والمنازعات بين الأفراد.				
5	ينمي المعلم مهارات الطلاب حول الاستخدام الأمثل للموارد المادية.				

المحور الثالث: متطلبات تطبيق مبادئ التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق

العمل:

أولاً: متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حدّ ما	غير موافق	ملاحظات
1	التحديث المستمر للتوظيف لمهنة سوق العمل المصري.				
2	إعادة النظر في أهداف التعليم الجامعي ليتضمن تنمية مهارات سوق العمل للطلاب في ضوء عالم سريع متغير.				
3	إنشاء مركز و وحدات للإبداع والابتكار للطلاب.				
4	وضع خريطة بحثية لإجراء مجموعة من الدراسات المرتبطة بالتعليم الريادي.				
5	الإستفادة من تجارب الجامعات الناجحة في التعليم الريادي.				

ثانياً: متطلبات تثقيفية:

م	العبرة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	مساعدة الطلاب على المهارات اللازمة لمهارات سوق العمل.				
2	توعية أعضاء هيئة التدريس عن أهمية التعليم الريادي للطلاب.				
3	عقد مسابقات لأفضل مشاريع ريادية لطلاب الجامعة.				
4	مساعدة الطلاب على تنمية قدراتهم المتعلقة بالتفكير الإبداعي.				
5	العمل على استضافة نماذج من رجال الأعمال والصناعة لعرض تجاربهم الريادية على الطلاب.				
6	رفع مستوى وعي الطلاب عن العمل الريادي وتكوين اتجاهات ايجابية نحو العمل الريادي.				

ثالثاً: متطلبات تنظيمية:

م	العبرة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	التركيز على وضع ثقافة داعمة للعمل الحر.				
2	إنشاء قاعدة بيانات لرجال الأعمال في محيط الجامعة.				
3	تحديد طرق وأساليب تمويل مشاريع الطلاب الريادية.				
4	عقد ورش عمل لتدريب الطلاب بالأنشطة الريادية.				
5	العمل على إعداد لائحة تفصيلية لأنشطة التعليم الريادي بالجامعة.				
6	إنشاء وحدات للإبداع والإبتكار.				

رابعاً: متطلبات تتعلق بمناهج مبادئ التعليم الريادي:

م	العبرة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	تدريب الطلاب على آليات إعداد الدراسة التسويقية.				
2	العمل على إكساب الطلاب مهارات الإقناع والتفاوض.				
3	تدريب الطلاب على ورش عمل قياس المخاطر والعائد من رأس المال.				
4	أحتواء مناهج التعليم الريادي على مهارات التواصل الاجتماعي.				
5	توفير أنشطة تربوية لمحاكاة حالات ريادية ناجحة.				
6	تدريب الطلاب على كيفية البدء في المشروعات الريادية.				

المحور الرابع: معوقات تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي.
 يقصد بها إجرائياً: الوقوف على المشكلات والقضايا التي تعوق تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي وإمكانية الوصول الى حلول منصفة.

م	العبرة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	تقليدية الأنشطة الطلابية بما لا يدعم ثقافة التعليم الريادي.				
2	زيادة أعداد الطلاب بالجامعات.				
3	انتشار ثقافة الوظيفة الحكومية أضمن للطلاب.				
4	ندرة وجود مقررات دراسية تناول التعليم الريادي.				

				ضعف التسويق والإعلان عن تعليم مبادئ التعليم .	5
--	--	--	--	---	---

مع وافر الشكر والتقدير

الباحث

ملحق (4)

قائمة بالسادة المحكمين للاستبانة

م	الاسم	الدرجة العلمية والوظيفة	الجامعة	توقيع المحكم
1	أ. د/ أحمد كامل الرشيدي	أستاذ أصول التربية وعميد كلية التربية	جامعة أسوان.	
2	أ. د/ أشرف بهجات عبدالقوي.	أستاذ المناهج وطرق التدريس ووكيل الكلية، كلية الدراسات العليا للتربية.	جامعة القاهرة	
3	أ. د/ محمد عبد الخالق مدبولي	أستاذ أصول التربية وعميد كلية التربية سابقاً.	جامعة حلوان	
4	أ. د/ رشاد محمد حسن.	أستاذ أصول التربية كلية التربية.	جامعة حلوان	
5	أ. د/ أسامة محمود فراج	أستاذ ورئيس قسم التعليم العالي والتعليم المستمر كلية الدراسات العليا للتربية	جامعة القاهرة	
6	د/ سحر أبو راضي .	أستاذ مساعد بقسم أصول التربية كلية التربية	جامعة بنها.	
7	د/ عمرو محمد يوسف.	أستاذ مساعد قسم علم النفس التربوي كلية الدراسات العليا للتربية	جامعة القاهرة.	
8	د/ عمرو مصطفى أحمد .	أستاذ مساعد بقسم التعليم العالي والمستمرة كلية الدراسات العليا للتربية	جامعة القاهرة.	

م	الاسم	الدرجة العلمية والوظيفة	الجامعة	توقيع المحكم
9	د/ نجوي يوسف جمال الدين	أستاذ أصول التربية والإدارة التعليمية، كلية الدراسات العليا للتربية	جامعة القاهرة.	
10	د/ محمد عبدالقادر محمد	أستاذ مساعد كلية التربية	جامعة 6 أكتوبر.	
11	د/ نهلة سيد حسن	أستاذ الإدارة التعليمية قسم الإدارة التعليمية كلية التربية	جامعة حلوان.	

* أسماء المحكمين مرتبة ترتيباً أبجدياً:

ملحق (5)

أهم ملاحظات المحكمين

فيما يخص الاستبانة في صورتها الأولية

- بالنسبة لملاحظات المحكمين حول عنوان الدراسة أشار البعض تعديل العنوان إلى رؤية مستقبلية لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي.
- كما أقترح بعض المحكمين والخبراء والمتخصصين تعديل عنوان الدراسة من تصور مقترح لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي إلى عمل قائمة بالمهارات والمتطلبات؛ لذا تم تعديل العنوان إلى تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، وهو ما تم تطبيقه في الصورة النهائية للتطبيق.
- أولاً: تم إعادة وصياغة العبارات وفقاً لرأي السادة المخكمين كالتالي: على سبيل المثال:

العبارة بعد التعديل	العبارة قبل التعديل
<p>تم تعديل العبارات الآتية فقط:</p> <ul style="list-style-type: none"> • توافر رؤية واضحة لتطبيق التعليم الريادي؛ لطلاب التعليم الجامعي. • توفر الجامعة خطط تطويرية لرفع كفاءة العاملين بها. • توفير جداول زمنية لتعرف على التعليم الريادي ومبادئه. 	<p>المجال الأول: التخطيط:</p> <ul style="list-style-type: none"> • توافر رؤية وخطة إستراتيجية واضحة لتطبيق مبادئ التعليم الريادي؛ لاحتياجات سوق العمل. • توفر الجامعة خطط تطويرية لرفع كفاءة العاملين بها بهدف تطبيق التعليم الريادي. • توفير جداول زمنية لتطبيق مبادئ التعليم الريادي. • تعمل الجامعة على تفعيل مبادئ التعليم الريادي، لملائمة مهارات سوق العمل. • توفر الجامعة خطط دراسية لمواكبة مهارات سوق العمل.
<ul style="list-style-type: none"> • توفر الجامعة مناخًا تنظيميًا يحفز الطلاب على الابداع.. 	<p>المجال الثاني: التنظيم:</p> <ul style="list-style-type: none"> • توفر الجامعة مناخًا تنظيميًا يحفز الطلاب على الابداع؛ لتلبية احتياجات سوق العمل.
<p>تعمل الجامعة على استخدام اساليب اتصال متنوعة من أجل تطبيق مبادئ التعليم الريادي.</p>	<p>المجال الثالث: التوجيه:</p> <p>تعمل الجامعة على استخدام اساليب اتصال متنوعة من أجل تطبيق مبادئ التعليم الريادي، الملائمة لمهارات سوق العمل.</p>
<p>تراعي الجامعة الموضوعية في قياس أداء العاملين.</p>	<p>المجال الرابع: الرقابة:</p> <p>تراعي الجامعة الموضوعية في قياس أداء العاملين.</p>

النسخة النهائية

ملحق (6)

جامعة القاهرة

كلية الدراسات العليا للتربية

قسم التعليم العالي والتعليم المستمر

استبانة

تنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي

(الصورة النهائية)

إعداد

عبدالنواب سيد عيسي يوسف

مدرس بقسم التعليم العالي والتعليم المستمر

كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة

السيد الدكتور /

تحية طيبة وبعد....

يقوم الباحث بدراسة وموضوعها « تصور مقترح لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، تهدف الدراسة إلى الوقوف على الواقع الحالي لمهارات سوق العمل لطلاب الجامعات، والوصول إلى تصور مقترح لتنمية مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي ، من وجهة نظر طلاب وأعضاء هيئة التدريس (جامعة القاهرة، جامعة حلوان، جامعة الفيوم. جامعة 6 أكتوبر، جامعة مصر). وتتكون الاستبانة من أربعة محاور، على النحو التالي:

الاسم
----- (اختياري) -----
النوع ذكر () أنثى ()
الجامعة:
الكلية:
الوظيفة: مدرس () أستاذ مساعد () أستاذ ()

إرشادات الإجابة عن الاستبيان:

قراءة كل عبارة بدقة وتحديد درجة استجابة واحدة من الاستجابات بوضع علامة (Ö) في المكان المخصص لها. مراعاة الإجابة عن جميع العبارات، وعدم وضع أكثر من علامة للعبارة نفسها.

إضافة الآراء والمقترحات الخاصة بسيادتكم في الأجزاء المخصصة لذلك. وستحظى هذه البيانات والمعلومات بسرية تامة، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحث

ثانياً: محاور الاستبانة:

المحور الأول: واقع مهارات سوق العمل لطلاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي

ويقصد به إجرائياً: الواقع الحالي الملموس بما فيه من تحديات وقضايا مواكبة لتطبيق مبادئ التعليم الريادي في التعليم الجامعي.

المجال الأول: التخطيط:

ويقصد به إجرائياً: العمل وفق تفكير منظم لإعداد برنامج عمل متكامل للجامعة لاتخاذ القرارات التي تعمل على تطبيق مبادئ التعليم الريادي في الجامعات المصرية خلال إطار زمني محدد.

ملاحظات	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	العبرة	
				توافر رؤية واضحة لتطبيق التعليم الريادي؛ لطلاب التعليم الجامعي.	1
				توفر الجامعة خطط تطويرية لرفع كفاءة العاملين بها.	2
				توفير جداول زمنية لتعرف على التعليم الريادي ومبادئه.	3
				تعمل الجامعة على تفعيل مبادئ التعليم الريادي، الملائمة لمهارات سوق العمل.	4
				توفر الجامعة خطط دراسية لمواكبة مهارات سوق العمل.	5

المجال الثاني: التنظيم:

ويقصد به إجرائياً: العمل على تقسيم العمل بين طاقم الجامعة مع تفويض الصلاحيات المناسبة للقيام بالمهام بأقل وقت وتكلفة.

م	العبرة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	وجود هيكل تنظيمي مرن للكليات من أجل تطبيق مبادئ التعليم الريادي.				
2	توفر الجامعة مناخًا تنظيميًا يحفز الطلاب على الابداع.				
3	وجود خطة علمية وعملية منظمة؛ لاحتياجات سوق العمل.				
4	توفر الجامعة ورش تعليمية منظمة لتدريب للطلاب على مهارات سوق العمل.				
5	توافر قوافل طلابية لنشر ثقافة التعليم الريادي بصورة منظمة.				

المجال الثالث: التوجيه: يقصد به إجرائيًا: العمل على تحفيز أعضاء هيئة التدريس والإدارين العاملين في الجامعة لإنجاز أعمالهم من خلال تقديم التوجيهات اللازمة لتنفيذ المهام، وإرشادهم وتوجيههم والاتصال الفعال بهم من أجل مساعدتهم على تطبيق التعليم الريادي على طلاب التعليم الجامعي خلال إطار زمني محدد.

م	العبرة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	تعمل الجامعة على توجيه الطلاب لتنمية مهاراتهم لمواكبة سوق العمل.				
2	توفر الجامعة معلومات استرشادية لأهداف تطبيق مبادئ التعليم الريادي.				
3	تعمل الجامعة على استخدام اساليب اتصال متنوعة من أجل تطبيق مبادئ التعليم الريادي.				
4	تعمل الجامعة على تطبيق الجودة ضمن نظام دقيق وفعال لتوجيه الطلاب لتطبيق مبادئ التعليم الريادي.				
5	توفر الجامعة مقررات دراسية لمبادئ التعليم الريادي؛ لتوجيه الطلاب لاختيارها وفق الساعات الدراسية.				

المجال الرابع: الرقابة: يقصد بها إجرائياً: العمل على التأكد من أن ماتم التخطيط له مسبقاً هو ما تم تنفيذه وكشف الانحرافات وتصحيحها إن وجدت للوصول إلى التطبيق الأمثل للتعليم الريادي بأعلى قدر من الكفاية وبأقل جهد وتكلفة وفي أقصر وقت.

م	العبرة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	ملاحظات
1	تراعي الجامعة الموضوعية في قياس أداء العاملين.				
2					
3	تستخدم الجامعة وسائل رقابية تمتاز بالوضوح.				
4	تقوم الجامعة بزيارات اشرافية لإكتشاف أوجه الخلل في تطبيق مبادئ التعليم الريادي.				
5	توفر الجامعة هيكل إداري لمراقبة احتياجات سوق العمل.				

المجال الخامس: التقويم: يقصد به إجرائياً: مدى القدرة على إنجاز العمل التعليمي الريادي، والعمل على تحقيق أهدافه بطرائق مبتكرة وجديدة.

م	العبرة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	تعمل الجامعة على متابعة الخريجين؛ لتنميتهم لمهارات سوق العمل.				
2	توجه إدارة الجامعة العاملين إلى طرق التقويم الذاتي للطلاب.				
3	توافر الجامعة متابعة الطلاب في ضوء مبادئ التعليم الريادي.				
4	توفر الجامعة مبدأ تكافؤ الفرص في توزيع المهام بين العاملين فيها.				
5	تعمل الجامعة على تقويم الطلاب في ضوء مهارات سوق العمل.				

المحور الثاني: أساليب تنمية مهارات سوق العمل لطاب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي

يقصد بها إجرائياً: تنمية مفهوم التعليم الريادي والاقتناع بتطبيقها من خلال المشاركة والتحسين المستمر في الخدمات المقدمة وتحديد معايير للقياس وتحليل المهام والأعمال ومنع الأخطاء قبل حدوثها وتقديم التحفيز و توفير التدريب المناسب لسوق العمل.

البعد الأول: المهارات الشخصية:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حدّ ما	غير موافق	ملاحظات
1	تعزيز احترام الذات؛ والثقة بالنفس.				
2	يدرّب الطالب على التأني في إصدار الحكم على الأفكار ووجهات النظر..				
3	يصمم المعلم الأنشطة التعليمية التي تنمي لدى الطلاب مهارات التفكير الناقد.				
4	تدريب الطلاب على التأني في إصدار الأحكام على الأفكار ووجهات النظر.				
5	المبادرة الذاتية.				

البعد الثاني: التعاملات الإجتماعية:

م	تنمية الشخصية المتكاملة القادرة على التعاون مع الآخرين وتقبل رغبات الآخرين.	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	القدرة على العمل مع الآخرين كفريق.				
2	تدريب الطلاب على كيفية إدارة النزاعات والتفاوض مع الآخرين داخل الفرق المختلفة.				
3	احترام الطالب للآراء المختلفة وتقدير الاختلافات الثقافية.				
4	تدريب الطلاب على الأدوار المختلفة التي يستطيع القيام بها داخل الفريق.				
5	تنمية الشخصية المتكاملة القادرة على التعاون مع الآخرين وتقبل رغبات الآخرين.				

البعد الثالث: مهارات تقنية:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	تشجيع الطلاب على نقد المراجع والمصادر الرقمية التي يستخدمها في حل المشكلة.				
2	فهم واستخدام الرسومات والمخططات.				
3	القدرة على تعلم مهارات جديدة؛ لمواكبة مهارات سوق العمل.				
4	القدرة على استخدام المهارات التكنولوجية الحديثة.				
5	القدرة على التعامل مع المنصات الإلكترونية.				

البعد الرابع: مهارات الموارد:

م	العبرة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	توفر الجامعة الإمكانيات اللازمة لتحويل الأفكار الأصلية إلى منتجات ملموسة.				
2	ينمي المعلم مهارات الطلاب حول الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.				
3	توفر الجامعة الاحتياجات المادية والبشرية لدمج التكنولوجيا في تعلم المهارات من خلال المنهج.				
4	ينمي المعلم مهارات الطلاب حول حل الصراعات والمنازعات بين الأفراد.				
5	ينمي المعلم مهارات الطلاب حول الاستخدام الأمثل للموارد المادية.				

المحور الثالث: متطلبات تطبيق مبادئ التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق

العمل:

أولاً: متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية:

م	العبرة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	التحديث المستمر لبرامج الطلاب الملائمة لسوق العمل.				
2	إعادة النظر في أهداف التعليم الجامعي ليتضمن تنمية مهارات سوق العمل للطلاب.				
3	إنشاء مركز ووحدات للإبداع والابتكار للطلاب.				
4	وضع خريطة بحثية لإجراء مجموعة من الدراسات المرتبطة بالتعليم الريادي.				
5	الإستفادة من تجارب الجامعات الناجحة في التعليم الريادي.				

ثانياً: متطلبات تثقيفية:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	مساعدة الطلاب على المهارات اللازمة لمهارات سوق العمل.				
2	توعية أعضاء هيئة التدريس عن أهمية التعليم الريادي للطلاب.				
3	عقد مسابقات لأفضل مشاريع ريادية لطلاب الجامعة.				
4	مساعدة الطلاب على تنمية قدراتهم المتعلقة بالتفكير الإبداعي.				
5	العمل على استضافة نماذج من رجال الأعمال والصناعة لعرض تجاربهم الريادية على الطلاب.				
6	رفع مستوى وعي الطلاب عن العمل الريادي وتكوين اتجاهات ايجابية نحو العمل الريادي.				

ثالثًا: متطلبات تنظيمية:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	التركيز على وضع ثقافة داعمة للعمل الحر.				
2	إنشاء قاعدة بيانات لرجال الأعمال في محيط الجامعة.				
3	تحديد طرق وأساليب تمويل مشاريع الطلاب الريادية.				
4	عقد ورش عمل لتدريب الطلاب بالأنشطة الريادية.				
5	العمل على إعداد لائحة تفصيلية لأنشطة التعليم الريادي بالجامعة.				
6	إنشاء وحدات للإبداع والابتكار.				

رابعًا: متطلبات تتعلق بمناهج التعليم الريادي:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	تدريب الطلاب على آليات إعداد الدراسة التسويقية.				
2	العمل على إكساب الطلاب مهارات الإقناع والتفاوض.				
3	تدريب الطلاب على ورش عمل قياس المخاطر والعائد من رأس المال.				
4	أحتواء مناهج التعليم الريادي على مهارات التواصل الاجتماعي.				
5	توفير أنشطة تربوية لمحاكاة حالات ريادية ناجحة.				
6	تدريب الطلاب على كيفية البدء في المشروعات الريادية.				

المحور الرابع: معوقات تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي.
 يقصد بها إجرائياً: الوقوف على المشكلات والقضايا التي تعوق تنمية مهارات سوق العمل في ضوء مبادئ التعليم الريادي وإمكانية الوصول إلى حلول منتصفه.

م	العبارة	موافق	موافق إلى حدًا ما	غير موافق	ملاحظات
1	تقليل الأنشطة الطلابية بما لا يدعم ثقافة التعليم الريادي.				
2	زيادة أعداد الطلاب بالجامعات.				
3	انتشار ثقافة الوظيفة الحكومية أضمن للطلاب.				
4	ندرة وجود مقررات دراسية تناول التعليم الريادي.				
5	ضعف التسويق والإعلان عن تعليم مبادئ التعليم .				

مع وافر الشكر والتقدير.

الباحث

ملحق (7)

أسماء السادة الأساتذة المحكمين والمراجعين للبحث قبل العرض على المجلة العلمية مع التوقيع الحي لسيادتهم.

م	الاسم	الدرجة العلمية والوظيفة	الجامعة	توقيع المحكم
1				
2				
3				
4				
5				
6				