

دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030

د. تركي بن منور بن سمير المخلفي*

2almoklafee2@hotmail.com

تاريخ القبول: 2022/04/03م

تاريخ الاستلام: 2022/01/16م

المخلص:

هدفت الدراسة على التعرف إلى دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما تم استخدام استبانة تكونت من (40) فقرة تم تطبيقها على عينة تكونت من (318) من رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم، وأظهرت نتائج الدراسة أن مجال التدريس لمنحى التعليم الريادي قد احتل المرتبة الأولى، في حين جاء مجال إدارة توظيف منحى التعليم الريادي في المرتبة الثانية، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالي الاستبانة ككل (3.23) بانحراف معياري (0.26)، وهو يقابل درجة دور متوسطة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 ككل، تعزى لمتغيري الكلية والرتبة الأكاديمية، بينما كانت هناك فروق تُعزى لمتغير المسعى الوظيفي، وذلك لصالح تقديرات (رئيس قسم).

الكلمات المفتاحية: التعليم الريادي، رؤية المملكة 2030، التعليم الجامعي، الرتبة

الأكاديمية.

* أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك - قسم أصول التربية - كلية التربية - جامعة القصيم - المملكة العربية السعودية.
للاقتباس: المخلفي، تركي بن منور بن سمير (2022). دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030.
الآداب للدراسات النفسية والتربوية، (15)، 114-155.

© نُشر هذا البحث وفقاً لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو إضافته إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.

The role of Qassim University in providing a supportive environment for entrepreneurship education approach in light of the Kingdom's vision 2030

Dr. Turki Bin Munwer Bin Sameer Al-Moklafi*

2almoklafee2@hotmail.com

Received: 16.01.2022

Accepted: 03.04.2022

Abstract:

This study aimed to identify the role of Qassim University in providing a supportive environment for entrepreneurship education approach in the light of the Kingdom's vision 2030. The study used the descriptive survey method, by administering a questionnaire, consisting of (40) items, to a sample of (318) heads of departments and faculty members at Qassim University. The results of the study showed that the approach of entrepreneurship education ranked first, while the employment management for the entrepreneurship education approach ranked second. The arithmetic mean of the participants' assessment on the two dimensions of the questionnaire was (3.23) with a standard deviation of (0.26), which corresponds to a medium role degree. Furthermore, there were no statistically significant differences between the mean of participants' assessment regarding the role of Qassim University in providing a supportive environment for the entrepreneurship education approach in the light of the Kingdom's Vision 2030, attributed to the variables of college and academic rank. On the other hand, there were differences attributed to the job title variable, in favor of the department head.

Keywords: Entrepreneurship Education, The Kingdom's Vision 2030, University education, Academic rank.

*Associate Professor of Educational Management and Planning, Department of Fundamentals of Education , Faculty of Education, Qassim University, Saudi Arabia.

Cite this article as: Al-Moklafi, Turki Bin Munwer Bin Sameer. (2022). The role of Qassim University in providing a supportive environment for entrepreneurship education approach in light of the Kingdom's vision 2030, *Arts for Psychological & Educational Studies*, (15), 114-155.

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.

تسعى الأمم المتقدمة إلى إعادة النظر في أنظمتها وسياساتها وبرامجها التعليمية وتطويرها بما يتماشى والتطورات المعرفية والتقنية والاقتصادية والاجتماعية واحتياجات سوق العمل؛ لتكون متمحورة حول التعليم القائم على الاقتصاد المعرفي وريادة الأعمال والممارسة؛ لأنّ الاستثمار في الموارد البشرية يُعدّ الاستثمار الأمثل والثروة الحقيقية لأي أمة تريد تحقيق نهضة أفرادها والارتقاء بمؤسساتها ومجتمعاتها نحو الإبداع والتميز والريادة.

واهتم كثير من قادة الدول المتقدمة بتنمية ثقافة ريادة الأعمال التي يمكن تحقيقها عن طريق توفير البيئة المناسبة من خلال دمج ريادة الأعمال في النظام التعليمي وعملية التعلم، وتقديم المساعدة الفنية، وإصدار التشريعات اللازمة والتكامل بين جميع الجهات المعنية لتنمية الريادة (سليمان، 2016).

ويشهد التعليم الجامعي اهتمامًا كبيرًا على مختلف الأصعدة المحلية والعربية والعالمية، كما يشهد تطويرًا مستمرًا نحو الأفضل لمواكبة حاجات الأفراد والمجتمع وخصائص العصر العلمي والرقمي ومتطلبات القرن الواحد والعشرين وتحدياته المستقبلية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية.

ومن هنا تتوجه الأنظار إلى الجامعة كونها مؤسسة علمية -تربوية وتعليمية- بحثية وتنموية قيادية في المجتمع، لتفعيل دورها المميز في تقدم المجتمعات وتنميتها، وذلك من خلال إعداد الكوادر والطاقات والقوى البشرية الفنية والعلمية والتربوية والثقافية والمهنية المؤهلة (العويّد، 2017).

وقد أدركت حكومة المملكة العربية السعودية أهمية النشاط الريادي ودوره في عملية التنمية الوطنية واستدامتها؛ لذلك سارعت إلى ممارسة العديد من الجهود من خلال السياسات والخطط الخمسية والبرامج والمؤسسات التعليمية والأكاديمية التي من شأنها تطوير مجال ريادة الأعمال، والأخذ بيد الأفراد ذوي السمات والقدرات الريادية، وتهيئة البيئة المناسبة لهم؛ لإنشاء المشروعات الجديدة، وإمدادها بأسباب البقاء والديمومة (المخلافي، 2017).

وشهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا من الجامعات السعودية بزيادة الأعمال والتعليم الريادي، وذلك نتيجة حرص المملكة العربية السعودية على دعم التنمية المستدامة للمملكة في ضوء التوجهات العالمية التي بدأت تركز على اقتصاد المعرفة اعتمادًا على التكنولوجيا والإبداع كأساس لدعم المركز التنافسي للدول عالميًا (العيادة، 2017).

وتعد زيادة الأعمال المحرك الرئيس للنمو الاقتصادي، ويُنظر إلى زيادة الأعمال على أنها مصدر للابتكار المستمر، لذا فإنها محرك رئيس للتنمية الاقتصادية وخلق فرص العمل وتخريج المزيد من الخريجين المبدعين. كما أن الجامعات وتحت ضغط الطلاب وأولياء أمورهم وكذلك أصحاب العمل، ينبغي عليها الاهتمام أكثر بالتخرج القابل للتوظيف في ضوء عوامل، منها:

زيادة عدد الطلاب وارتفاع تكلفة الشهادة، والتعليقات السلبية من أصحاب العمل على توظيف الخريجين، والحاجة لأكثر من مجرد معرفة أكاديمية للنجاح في بيئة الأعمال، كل هذا يضع التزامًا على الجامعات لدعم طلابها في تطوير المهارات الإضافية اللازمة لمهنة ناجحة (QAA, 2014). ويُعد التعليم الريادي أحد المتطلبات الأساسية لتحقيق الجامعة الريادية التي توجه جميع العاملين فيها نحو التميز والإبداع وتشجيع الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتفعيل الشراكة المجتمعية مع المؤسسات العامة والخاصة، وتوجيه الاهتمام نحو إنتاج المعرفة واستثمارها سواء بالبحث العلمي أم بالتعليم أم بالخدمات المقدمة أم بجودة المخرجات أم بتوظيف إجراءات عمل جديدة، ضمن بيئة أساسها التحفيز المعنوي والمادي؛ ليقوم جميع العاملين بالعمل ضمن فريق للوصول إلى القمة والخوض في ركب المنافسة مع الجامعات الأخرى، ويكون لها تأثير إيجابي على المجتمع (المحاميد، 2020).

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية توفير البيئات الداعمة للتعليم الريادي في الجامعات وتعزيز دورها في هذا المجال، فقد أشارت دراسة السر (2017) إلى تفعيل دور الكليات في تبني الثقافة الريادية، والعمل على دعمها وتنميتها، والعمل على توفير بيئة ثقافية ريادية تربوية تدعم الابتكار والإبداع والتميز والإنجاز.

وأوصت دراسة مطاوع وأبي الخيل وإبراهيم (2017) بتفعيل أدوار مراكز الإبداع وريادة الأعمال بجامعة دول مجلس التعاون الخليجي للمشاركة في برامج التجربة التكاملية ومبادراتها لتعزيز الابتكار والإبداع.

كما أوصت دراسة الشمالان والفوزان (2017) بدراسة العوامل المؤثرة على تعزيز جهود الجامعات بمواءمة مخرجات المنظومة التعليمية مع احتياجات سوق العمل.

وأشارت دراسة الرويس (2017) إلى أهمية تفعيل الدور المنتظر للجامعات في مجال ريادة الأعمال والابتكار والسعي لتبني مبادرات علمية متطورة في مجالات ريادة الأعمال وصقل مواهب الابتكار لدى الطلاب والطالبات وتطوير منتجاتهم وأفكارهم الإبداعية وترسيخ ثقافة العمل الحر في المجتمع، وتوظيف التجارب العالمية الحديثة في المناهج التي طورت لاستيعاب كل ما يطرأ من مستجدات على ساحة العلم والمعرفة في المجالات المختلفة.

ونظرا لأهمية التعليم الريادي أوصت دراسة القدسي (2019) بضرورة البحث في المشكلات التي تواجه الطلبة في تعاملهم مع المؤسسات وسوق العمل من خلال تطبيقهم للمشاريع والأنشطة الريادية في المقررات الدراسية من أجل التوصل لحل لهذه المشاكل، وضرورة تدريب الكوادر البشرية الجديدة والمدرسين الجدد على الأساليب الريادية في التعليم والتعلم لضمان استمرار هذا النهج بالشكل المطلوب ولتحقيق النتائج المرجوة.

وأوصت دراسة إسماعيل (2019) بأهمية توفير حاضنات ريادة الأعمال لرعاية المشاريع الريادية، ودمج التعليم الريادي بالتعليم الجامعي بما يؤدي إلى بناء جيل ريادي يمتلك المهارات المطلوبة التي تؤدي إلى تعزيز وعيهم بالمهن الوظيفية في المستقبل.

وأشارت دراسة المليجي (2020) إلى أهمية دعم إدارة الجامعات لأنشطة وإجراءات تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، ووضع التشريعات والأنظمة التي توفر الحماية لريادة الأعمال والمشروعات الريادية باعتبارها مشروعات قومية، وتوفير الدعم المالي اللازم للبدء في مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال، وتوفير البيئة والمناخ الجامعي الملائم لاحتضان رواد ورائدات الأعمال من

الطلبة، وعقد الشراكات الاستراتيجية مع رواد الأعمال من الشركات الريادية ورجال الأعمال لاحتضان الأفكار الابتكارية للطلبة وتحويلها إلى مشروعات ربحية.

وأوصت دراسة المقبالية (2021) بالاهتمام بنشر قصص النجاح للطلاب الرياديين، والاهتمام بتنفيذ الزيارات الميدانية الطلابية لسوق العمل، وإصدار دوريات علمية متخصصة في مجال التعليم الريادي، وتنظيم اللقاءات السنوية من قبل كليات الجامعة لريادة الأعمال للطلاب من رواد الأعمال الناشئين.

مشكلة الدراسة:

يحظى التعليم الجامعي باهتمام جميع دول العالم، كونه يعد أهم روافد المجتمع في تخرج أجيال متعلمة ومنتجة تسهم في تحقيق أهداف مجالات التنمية الشاملة والمستدامة، ولتحقيق المساهمة الفعالة في ذلك يتطلب أن تكون الجامعات متميزة وريادية بما يمكنها من قيادة الأنشطة وتوفير بيئات داعمة للتطوير والإبداع والتميز.

ومن أبرز هذه المجالات التنمية الاقتصادية، وكذلك توعية المجتمعات بأهمية ريادة الأعمال وحث الشباب على الاستثمار (خالدي، 2013). إذ أشارت دراسة المخلافي (2017) إلى وجود ضعف في منظومة التعليم الريادي في الجامعات الحكومية. وأوصت الدراسة بإدخال المزيد من المقررات المتخصصة في الريادة إلى البرامج الأكاديمية في الجامعات الحكومية، وتفعيل العلاقة بين الجامعات وقطاع ريادة الأعمال بما يجعل منها جامعات منتجة داعمة للاقتصاد الوطني وبما يسهم في تحقيق رؤية المملكة 2030.

وأشارت دراسة الداود (2017) إلى تطوير الكفاءة الداخلية للجامعات، والمراجعة والدراسة الشاملة لمخرجات التعليم الجامعي سعياً لاستمرار الجودة، وتحقيقاً لمواءمة برامج التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل.

وأوصت دراسة نافع (2018) بضرورة إدراج التعليم الريادي لجميع المتعلمين في مراحل التعليم، والاستفادة من التجارب العالمية الناجحة في مجال التعليم الريادي.

وأوصت دراسة المطيري (2021) بنشر ثقافة ريادة الأعمال وإنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة بين الطلاب والطالبات في جميع مستويات التعليم.

وأوصت دراسة الغامدي (2021) بضرورة إجراء دراسات حول الريادة لتحقيق المزايا التنافسية في الجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية. وتأسيسًا على ذلك تحاول هذه الدراسة التعرف إلى دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030. أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لدرجة دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 تعزى لمتغيرات: (الكلية، والمسعى الوظيفي، والرتبة الأكاديمية)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- التعرف إلى دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس.

- التعرف إلى دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 وفق المتغيرات الآتية: (الكلية، والمسعى الوظيفي، والرتبة الأكاديمية).

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في سعيها إلى تحقيق رؤية المملكة 2030 وفي تعزيز ثقافة التعليم الريادي في الجامعة، وتناولها موضوع التعليم الريادي بوصفه مطلبًا ملحقًا في عصر دائم التغير والتجديد، بوصفه أحد الحلول الإبداعية لمواجهة متطلبات العصر.

- تأتي أهمية الدراسة من كونها تعد من الدراسات الحديثة التي تعنى بمنحى التعليم الريادي في الجامعات ويؤمل من نتائجها أن تخدم الجهات المعنية في الجامعة من أجل تعزيز تطبيق المنحى في جميع كليات الجامعة.

- إبراز دور جامعة القصيم في تعزيز ثقافة التعليم الريادي.

- توجيه منتسبي الجامعة بأهمية التعليم الريادي، وتعزيز قيم ومهارات الثقافة الريادية لديهم.

- قد تسهم نتائج الدراسة في مساعدة القيادات الأكاديمية في التعرف إلى متطلبات التعليم

الريادي في جامعة القصيم وغيرها من الجامعات، مثل توفير الموارد المادية والبشرية اللازمة.

- قد تساعد نتائج الدراسة على توجيه اهتمام صنّاع القرار داخل الجامعة وفي وزارة التعليم

على دمج التعليم الريادي ضمن المقررات الدراسية في التخصصات المختلفة.

- إفادة الباحثين والمهتمين بدراسة التعليم الريادي وأهميته في المجتمع.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يأتي:

الحدود الموضوعية: تتحدّد نتائج الدراسة بدرجة صدق الأداة التي استخدمت لغايات جمع

بيانات الدراسة في دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة

2030 في مجالي (إدارة توظيف منحى التعليم الريادي في الجامعة، والتدريس لمنحى التعليم الريادي).

الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسيّ الأول من العام الدراسيّ 1443هـ/

2021م.

الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في جامعة

القصيم.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في جامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

الدور: يُعرف نشوان (2004، ص 28) الدور بأنه "ما يقوم به كل فرد من وظائف ومهام منوطة به؛ كونه عنصرًا في تنظيم مؤسسة ما، إذ إنَّ كل فرد في أي تنظيم لديه أدوار محددة يجب أن يقوم بها".

ويعرف الباحث الدور إجرائيًا بأنه: المهام والمسؤوليات التي تقوم بها الجامعة تجاه توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 التي تمَّ تضمينها في أداة الدراسة في المجالين (إدارة توظيف منحى التعليم الريادي وتدرّيس منحى التعليم الريادي).

منحى التعليم الريادي: يُعرف محمود (2020، ص 113) التعليم الريادي بأنه "التعليم الذي يهتم بإكساب الطلاب العديد من المعارف والمعلومات التي تعمل على نشر الثقافة الريادية، وتنمية الوعي الريادي لديهم، وتكوين طلاب ذوي عقلية ريادية، وتزويدهم بالعديد من المهارات، التي تتضمن الإبداع والابتكار، واكتشاف الفرص، والرؤية المستقبلية، والدافع والمثابرة، والمبادرة والمخاطرة، والتوظيف الذاتي، والثقة بالنفس، والعمل الجماعي، والتفكير الناقد وحل المشكلات، والقدرة على التنافس محليًا وعالميًا".

ويعرف الباحث منحى التعليم الريادي بأنه: نهج تعليمي قائم على إكساب الطلاب المعارف والمهارات والقيم، وتنمية مواهبهم واهتماماتهم وقدراتهم وتفكيرهم الريادي والإبداعي؛ بما يمكنهم من إنتاج أفكار ريادية لها تأثير إيجابي على المجتمع.

رؤية المملكة 2030: هي الخطة الاستراتيجية الوطنية للمملكة العربية السعودية التي أطلقها صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود ولي عهد خادم الحرمين الشريفين في 18 رجب 1437هـ لجميع قطاعات الدولة المختلفة بما فيها قطاع التعليم لمرحلة ما بعد النفط، وتتضمن الخطة ثلاثة محاور، هي: المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح (وثيقة رؤية المملكة 2016، 2030).

يحظى التعليم بجميع مراحلها بأهمية كبرى في رؤية المملكة 2030؛ لأنه يمثل محور التقدم والتطور في فكر الشباب السعودي وقدراته ومهاراته ليكون قادرًا على إدارة الاقتصاد مستقبلاً، وتسعى رؤية المملكة 2030 إلى تطوير التعليم العالي، وسد الفجوة بين مخرجاته ومتطلبات سوق العمل، وتطوير التعليم العام بحيث تكون خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل 200 جامعة دولية بحلول عام 2030، من خلال مواءمة مخرجات المنظومة التعليمية مع احتياجات سوق العمل، ومواصلة الاستثمار بالتعليم، وتزويد أبناء الوطن بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، وتأكيد أهمية تأهيل القيادات التربوية وتدريبهم للحصول على تعليم يدفع عجلة الاقتصاد الوطني (رؤية المملكة 2030، 2016).

كما يتم الاهتمام بالتعليم الريادي في مختلف دول العالم لما يعود به على المجتمع من تنمية في مختلف المجالات ولا سيّما في الجانب الاقتصادي، وتحقيق النهضة المتكاملة في جميع المجالات، إذ أصبحت زيادة الأعمال من محددات النمو الاقتصادي في مختلف دول العالم، وتشجيع هذا النوع من التعليم هو أحد استراتيجيات التنمية في الدول النامية؛ مما يفرض على النظم التعليمية إعادة النظر في المناهج التعليمية في الوقت الحاضر، وتفعيل دور الجامعات للمشاركة في تحقيق التنمية للمجتمع من خلال المشاريع الريادية وخلق بيئة مواتية، والعمل على التحول؛ كونها جامعات ريادية فاعلة في المجتمع (محمود، 2017).

مسوغات الاهتمام بالتعليم الريادي:

الجامعات في الوقت المعاصر مطالبة أكثر في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية بتخريج أجيال مفكرة وقادرة على مواجهة الضغوط المتعددة التي تواجهها، والبحث عن حلول للمشكلات الاقتصادية الحالية، حيث يُنظر إلى الجامعات على أنها رائدة للتغيير ومواكبة لتطلعات وطموحات المجتمع واحتياجات سوق العمل، وفي هذا السياق يقوم التعليم الريادي بدور مهم في ردم الفجوة بين مؤسسات التعليم واحتياجات سوق العمل من خلال الإسهام في توفير فرص عمل وتطوير

القدرات الريادية لدى الطلاب وإنتاج جيل ريادي مبدع قادر ومسهّم في بناء الاقتصاد المعرفي (المطيري، 2019).

ويرى الباحث أنّ من مسوغات الاهتمام بالتعليم الريادي ضرورة التحول إلى الاستثمار بالعنصر البشري وهم الشباب، وقدرة هذا النوع من التعليم على إحداث التأثير الإيجابي في المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

مفهوم التعليم الريادي:

يُعرف القطيّط والجهيمي (2019، ص 417) التعليم الريادي بأنه جملة من أنماط التعليم المنتظم، الذي يقوم على تعليم المشاركين وتدريبهم في برامج التنمية المختلفة، المتمثلة في وضع برنامج توعوي بأهمية الريادة، ومن ثم تأسيس وتطوير مشروعات الأعمال الصغرى فتسهم تلك الأساليب التعليمية بتزويد هؤلاء المشاركين بحزمة من المهارات المتعلقة بالريادة وتحفيزهم لمزيد من التعلم والإبداع والثقة بالذات الشخصية.

وتُعرف منظمة العمل الدولية التعليم الريادي بأنه "أسلوب تعليمي يزيد من إحساس الفرد بالاحترام الذاتي، والثقة بالنفس عن طريق التشجيع، والرعاية، والاهتمام، وتنمية المواهب، والابتكار لدى الفرد، وبناء المهارات، والقيم، التي تساعد المتعلمين في زيادة توقعاتهم عن الفرص المتاحة لهم فيما بعد التعليم، وتركز طرائق التعلم على استخدام الأنشطة الشخصية، والسلوكية، والتحفيزية، والتخطيط لمسيرة الحياة (International Labor Organization, 2009, P.32).

ويُعرف الباحث التعليم الريادي بأنه نوع من التعليم الذي يكسب المتعلم الشعور بالكفاءة الذاتية وتنمية القدرات والمهارات الذاتية التي تؤهله لتحويل أفكاره الإبداعية إلى مشروعات اقتصادية قابلة للتنفيذ في مجتمع متغير ومتجدد.

ويتميز التعليم الريادي بقدرته على: تغيير نمط التفكير، وبناء الاتجاهات الإيجابية وزيادة الدافعية نحو الإنجاز وتحمل المخاطر، بالإضافة إلى تطوير السمات الشخصية وتعديلها وتوجيهها نحو الشخصية الريادية، وكذلك إكساب المتعلمين مهارات القيادة والتواصل والاتصال، وزيادة

وعميم بقدراتهم الذاتية، ولا يتحقق التعليم الريادي إلا من خلال بيئة تعليمية قائمة على التفكير الحر والمستقل، وفي بيئة مجتمعية تشجع المبادرات، وتعميمها؛ وذلك من خلال توفير حاضنات للابتكار تلبى طموحات أفراد المجتمع في ظل بيئة مجتمعية إيجابية منفتحة وبيئة تعليمية محفزة لريادة الأعمال (أحمد والعاني، 2020).

ويرى الباحث أن من أهم خصائص التعليم الريادي الاهتمام باكتشاف قدرات الطلاب ومواهبهم وتنميتها للعمل على رفد المجتمع بالشباب الرياديين القادرين على حل المشكلات والإسهام في تطوير المجتمع ونهضته.

أهداف التعليم الريادي وأهميته:

يُسهم التعليم الريادي في إعداد الشباب وتأهيلهم، ويساعد على تنمية قدرات المتعلم بشكل يجعله مواطنًا صالحًا وفعالًا، ويسهم في بناء الوطن وخدمته، والتفاعل مع بيئة الأعمال المحيطة به تفاعلًا إيجابيًا، والتعامل مع أفراد المجتمع وفئاته المختلفة بأسلوب أخلاقي واجتماعي إيجابي وفعال، ويعمل على توفير أفراد رياديين قادرين على العمل في وظائف الدولة المختلفة، يسهمون في الوقت ذاته في رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لأفراد الدولة وزيادة رفاهيتهم (إبراهيم، 2015).

البيئة الداعمة للتعليم الريادي في الجامعات:

تقوم الجامعات بأدوار عديدة تتمثل في الأنشطة والبرامج التعليمية المتعلقة بالتعليم الريادي، ومن أهم تلك الأنشطة من وجهة نظر العديد من الباحثين:

- وضع خطة استراتيجية لتنفيذ برامج ريادة الأعمال وتقويمها للتأكد من تحقيق أهدافها.
- نشر ثقافة العمل بين الطلاب وتشجيعهم نحو إقامة مشاريعهم المستقبلية.
- تدريب الطلاب على كيفية عمل خطة لمشاريعهم والتخطيط السليم للموارد البشرية والإدارية بصفة عامة.
- تحديث المناهج الدراسية لتناسب مع أهداف التعليم الريادي واقتصاد المعرفة.
- الاعتماد على استراتيجيات حل المشكلات وإدارة المشروعات.
- تدريس تخصص ريادة الأعمال ومقرراته في الجامعات بشكل واسع وموضوعي.

- عقد شراكات مع مؤسسات المجتمع المدني.
- إنشاء حاضنات الأعمال التكنولوجية، ومراكز ريادة الأعمال في الجامعات.
- تخصيص الميزانية المالية المستقلة لتنفيذ مشروعات الطلاب الابتكارية.
- فتح مجالات التوظيف للخريجين عبر ملتقيات التوظيف السنوية التي تنظمها الجامعة (أحمد وأحمد، 2020).
- دمج تعليم ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي من خلال توفير مقررات وبرامج تعليمية؛ بما يؤدي إلى بناء جيل من أصحاب الأفكار الريادية والمشروعات الريادية (إسماعيل، 2019).
- ويتطلب التعليم القائم على الريادة تبني التعليم الإبداعي في جميع المجالات، ومراجعة النظم التعليمية وطرائق وأساليب التدريس والتقويم، والاهتمام بالتدريب والتعليم الريادي، وتحديد الأفراد الرياديين في المجتمع وتشجيعهم وتكريمهم، وتشكيل جمعيات لرواد الأعمال بهدف التواصل والتعاون والتآزر وتعزيز ثقافة العمل الريادي (Jami, M.Y., & Gökdeniz, I. 2020).
- كما اقترح محمود (2020) مجموعة من الإجراءات لتفعيل دور التعليم الريادي، ومن أهمها: توفير القيادة المشجعة للعمل الريادي، وتوفير بيئة حاضنة للتعليم الريادي والإبداعي، والتوجه الاستراتيجي المستدام لدعم التعليم الريادي، وتطبيق استراتيجيات التعليم الريادي تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً وتطويراً، والاستفادة من التجارب المحلية والعالمية في دعم التعليم الريادي هذا المجال، واستحداث وتطوير مقرر عن ريادة الأعمال في الجامعات، وإنشاء مركز لريادة الأعمال وتوفير حاضنات الإبداع العلمي، وإنشاء بنوك للأفكار الإبداعية، ومراكز للتخطيط الاستراتيجي داخل الجامعة.
- ويقترح الباحث في هذا السياق تبني خطة استراتيجية شاملة لتطبيق منحى التعليم الريادي في الجامعات مع الاهتمام بتنمية التفكير فوق المعرفي والتفكير الاستراتيجي لدى الطلاب والقدرة على التخطيط، وتصميم المشاريع والقدرة على إدارتها، بما يمكن الشباب من التفكير في إدارة ذاته والتفكير في مشاريع إنتاجية.

التعليم الريادي في جامعة القصيم:

في هذا السياق تسعى جامعة القصيم إلى تطوير خططها الاستراتيجية من أجل تحقيق التطوير الشامل، وتأكيد دورها التنموي وتحسين مخرجاتها وخدماتها في ضوء أعلى معايير الجودة في التعليم العالي وبما يحقق الريادة العالمية، وتحقيق التقدم المطلوب في العملية التعليمية والبحث العلمي، لتصبح الجامعة من أفضل الجامعات التي تتبنى مهارات الاقتصاد المعرفي، وتحقيق الآمال المستقبلية التي تقود إلى الإبداع والتميز، وتنفيذ مناهج وخطط دراسية متطورة تركز على المهارات الأساسية، بالإضافة إلى تطوير المواهب وبناء الشخصية (برنامج التحول الوطني للمملكة العربية السعودية 2030).

وجاء تأسيس وادي القصيم للتقنية ومعهد لريادة الأعمال من أجل "التبني الخلاق" لتطبيقات المعرفة ليكون الاقتصاد المعرفي ركيزة أساسية لبناء مجتمع المعرفة، كما نظمت الجامعة عددًا من الملتقيات والمعسكرات والندوات وورش العمل التخصصية؛ لدعم وتحفيز رواد الأعمال لتعزيز دور المشاريع الريادية وإيضاح قدرتها الفعالة في تحسين التنمية الاقتصادية، وتحقيق التنمية المستدامة التي تُعدّ من أهم متطلبات التحول الوطني لتحقيق رؤية 2030.

وحرصًا من جامعة القصيم على التعليم الريادي قامت الجامعة في تاريخ 1443/2/9هـ، بتأسيس مركز الابتكار والملكية الفكرية وهو مركز يقوم بنشر مفهوم الابتكار والملكية الفكرية ودعمها وتشجيع أصحاب هذه الأفكار لحمايتها، وتحويلها إلى حلول واقعية، تخدم التنمية الاقتصادية وبما يتوافق مع رؤية المملكة 2030.

ويهدف إلى تحفيز الابتكار واحتضان الأفكار الابتكارية والإسهام في تحويلها إلى منتجات اقتصادية، وحماية الأفكار وتسجيل براءات الاختراع في الهيئة السعودية للملكية الفكرية، والإسهام في تعزيز العلاقة بين المبتكرين والمستثمرين، ويدعم مشاريع الطلاب الخريجين، وبناء شراكات استراتيجية مع الجهات ذات العلاقة بالابتكار وحقوق الملكية الفكرية والمراكز العالمية المماثلة.

كما قدم المركز العديد من الخدمات لأعضاء هيئة التدريس في مجال الأبحاث والتطوير (السوبر كمبيوتر)، والمعرض الدائم للابتكار في جامعة القصيم، وكذلك إطلاق مبادرة حاضنة ابتكار

20 التي تسعى إلى بث روح المنافسة في رفع مستوى مشاريع خريجي جامعة القصيم والإسهام في تحويلها إلى منتجات واعدة ذات قيمة اقتصادية لدعم مؤشر الابتكار والإبداع في تحقيق رؤية المملكة 2030 (<https://www.qu.edu.sa/content/news>) موقع جامعة القصيم).

وفي هذا المجال قام العديد من المهتمين والباحثين بدراسات تناولت البحث عن التعليم الريادي من مجالات متنوعة ومتعددة، وفيما يأتي أهم هذه الدراسات:

أجرت القحطاني (2021) دراسة بهدف التعرف إلى درجة توافر متطلبات الإبداع الريادي ودرجة أهميته لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع البيانات، وطُبِّقت على عينة بلغ عددها (82) قائدًا أكاديميًا، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: توفر الإبداع الريادي بدرجة متوسطة، في حين كانت درجة أهميته عالية، ووجود فروق دالة إحصائية بين درجة التوافر ودرجة الأهمية لصالح درجة الأهمية، مع وجود فروق دالة إحصائية في درجة الأهمية لمتغير "سنوات الخدمة" لصالح "أكثر من 10 سنوات" مقابل "أقل من 5 سنوات". وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، من أهمها: النظر في معوقات تطبيق الإبداع الريادي في الجامعات، واكتشاف مسبباتها، ومحاولة جعل ذلك فرصة ريادية مستثمرة.

وسعت دراسة أوبينجكو رانتينج (Obeng-Koranteng, Monica, 2021) إلى التعرف إلى تحديات تعليم قيادة الأعمال في مؤسسة للتعليم العالي في غانا. اعتمدت الدراسة منهج بحث دراسة الحالة النوعي، وتم جمع البيانات من جلستين صفيتين، حيث تكونت عينة الدراسة من (20) طالبًا، وأربعة معلمين ومنسق البرنامج، إذ استخدمت الملاحظة ومجموعات التركيز والمقابلات. وأظهرت نتائج الدراسة أن مكونات التعليم الريادي كالمناهج وطرق التدريس وغيرها ذات تأثير على قرارات المعلم وسلوكه وعلى التدريس والتعلم. وأظهرت النتائج الحاجة إلى بحث أكثر شمولية للمكونات التعليمية من الباحثين والممارسين، والتركيز على مزايا التعليم الريادي، للمساعدة في صياغة سياسات واستراتيجيات أكثر فاعلية واستدامة لتعليم قيادة الأعمال. وأوصت الدراسة بإجراء مزيد من البحوث لتكرار هذه الدراسة أو جوانب منها في سياقات وفئات مستهدفة أخرى.

وهدفت دراسة شيكاري (Chikari, Golden,2020) إلى تقييم فعالية تعليم ريادة الأعمال (EE) في مؤسسات التعليم العالي الخاصة في بوتسوانا. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي والنوعي. وتم استخدام تصميم المسح في الدراسة التجريبية، واستخدام الاستبانة الذاتية لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (249) طالبًا تعرضوا ل EE و (52) محاضرًا جامعيًا في الدراسة. كشفت نتائج الدراسة عن أن مؤسسات التعليم العالي الخاصة في بوتسوانا لم يكن لديها موارد مادية بشكل فعال. وأن ثقافة ريادة الأعمال في جابورون كانت ضعيفة.

وهدفت دراسة مصطفى (2020) إلى تقديم تصور مقترح لتعزيز دور الجامعات الحكومية بمدينة الرياض في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبتها، وذلك بالوقوف على الواقع والمعوقات وسبل تعزيز ذلك الدور من وجهة نظر الطلبة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة، طبقت إلكترونيًا على عينة تكونت من (482) من الطلبة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجة متوسطة على واقع دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبتها من وجهة نظرهم. وموافقة أفراد عينة الدراسة على محور المعوقات التي قد تؤثر في قيام الجامعات السعودية بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبتها، وكذلك موافقة أفراد عينة الدراسة على سبل تعزيز دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، وتمثلت أهم تلك السبل في: تعزيز ثقة الطلاب والطالبات بقدراتهم ومهاراتهم، ودعم المشروعات الريادية للطلاب والطالبات ماديًا ومعنويًا، وتوفير برامج تدريبية للطلاب والطالبات في مجال ريادة الأعمال. وفي ضوء نتائجها قدمت الدراسة تصورًا مقترحًا إجرائيًا محكمًا لتعزيز دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب الجامعي.

وأجرى الطراونة واللهاالي (2019) دراسة بهدف معرفة درجة تطبيق الجامعات الأردنية لمفهوم الجامعة الريادية بناءً على الممكّنات السبعة للمفوضية الأوروبية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتكونت عينة الدراسة من (312) قائدًا أكاديميًا. تم تطوير استبانة موجهة لأفراد العينة، تكونت من (7) مجالات و(28) فقرة. وأظهرت نتائج الدراسة أنّ تطبيق الجامعات الأردنية لمفهوم الجامعة الريادية

على المجالات ككل جاء بدرجة متوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تُعزى لمتغير نوع الجامعة في المجالات جميعها باستثناء مجال العلاقات الخارجية للجامعة لتبادل المعرفة. وجاءت الفروق لصالح الجامعات الخاصة، وأوصت الدراسة بضرورة تحويل الجامعات الأردنية إلى جامعات ريادية.

وأجرى الرميدي (2018) دراسة بهدف تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وكذلك التعرف إلى المعوقات التي تواجهها في ذلك. ولتحقيق هدي الدراسة تم توزيع (1200) استمارة استقصاء بشكل إلكتروني وورقي على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية المختلفة، وقد تم الاعتماد على تحليل (891) استمارة صالحة للتحليل. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك قصوراً واضحاً في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب في كل المحاور التي شملت الرؤية والرسالة والاستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقييم ريادة الأعمال. وقدمت الدراسة استراتيجية مقترحة لتحسين دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة ريادة الأعمال والتعليم الريادي من عدة مجالات، من حيث مكوناتها ومبرراتها وأهميتها في مؤسسات التعليم العالي كالجامعات، وكذلك دراسة التحديات التي تواجه التعليم الريادي، ويظهر من الدراسات السابقة الاهتمام الكبير من مؤسسات التعليم العالي في تطوير استراتيجياتها نحو التعليم الريادي بما يحقق دور الجامعات في التنمية الاقتصادية المستدامة إلى جانب مهامها الأخرى. وتميزت الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات في تناولها دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 من حيث إدارة توظيف منحى التعليم الريادي في الجامعة والتدريس الجامعي لمنحى التعليم الريادي.

الطريقة والإجراءات:

فيما يأتي وصف لمجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، والمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها للتوصل إلى النتائج.

منهجية الدراسة:

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي المسحي الذي يتناسب وطبيعة هذه الدراسة، وذلك من خلال جمع بيانات هذه المشكلة البحثية وتحليلها باستخدام الاستبانة التي تم تطبيقها على رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم خلال الفصل الأول للعام الجامعي 1443هـ/ 2021م.

مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة جميع رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم خلال الفصل الأول للعام الجامعي 1443هـ/ 2021م، والبالغ عددهم (186) رئيس قسم، و (2160) عضو هيئة تدريس.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية وفق المسمى الوظيفي من مجتمع الدراسة، تكونت العينة من (318) فرداً، يشكلون ما نسبته (13.55%) من مجتمع الدراسة، منهم (53) رئيس قسم، و (265) عضو هيئة تدريس، والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيراتها.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الكلية	كلية علمية	122	38.36%
	كلية إنسانية	196	61.64%
المسمى الوظيفي	رئيس قسم	53	16.67%
	عضو هيئة تدريس	265	83.33%
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	122	38.36%
	أستاذ مشارك	115	36.16%
	أستاذ	81	25.47%
المجموع		318	100.00%

استخدمت الدراسة استبانة "دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030". تكونت الاستبانة من (40) فقرة موزعة على مجالين، هما: المجال الأول: إدارة توظيف منحى التعليم الريادي في الجامعة وتكوّن من (21) فقرة، والمجال الثاني: التدريس لمنحى التعليم الريادي وتكوّن من (19) فقرة .

صدق الاستبانة:

للتحقق من صدق الاستبانة قام الباحث بعرضها على لجنة من المحكمين وعددهم (9) محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في أقسام الإدارة التربوية وغيرها في الجامعات السعودية، إذ تم الأخذ بتوجيهات أعضاء لجنة التحكيم ومقترحاتهم.

ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات الاستبانة، قام الباحث بحساب معاملات الثبات لها، بطريقتين: الأولى طريقة التطبيق وإعادة التطبيق، إذ قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية خارج عينة الدراسة وعددهم (27) رئيس قسم وعضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة مرتين، وبفاصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني قدره أسبوعان. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، إذ كانت معاملات الثبات للمجالين (0.86 - 0.83)، وبلغت قيمة معامل الارتباط للاستبانة الكلية (0.88)، أما الطريقة الثانية، فقد استخدم فيها طريقة كرونباخ ألفا للتعرف إلى اتساق الفقرات، فكانت قيم معاملات الثبات للمجالين (0.84 - 0.80)، و(0.85) للاستبانة الكلية. وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة.

تصحيح الاستبانة:

تم استخدام استبانة خماسية التدرج على شاكلة مقياس ليكرت الخماسي لتحديد دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030، على النحو الآتي: (كبيرة جدًا، وكبيرة، ومتوسطة، ومنخفضة، ومنخفضة جدًا)، وتم إعطاؤها التقديرات الرقمية الآتية (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب. كما تم استخدام التدرج الإحصائي الآتي لتوزيع المتوسطات الحسابية (عودة، 2007):

أولاً: (1.00 - 2.49) درجة دور منخفضة.

ثانياً: (2.50 - 3.49) درجة دور متوسطة.

ثالثاً: (3.50 - 5.00) درجة دور كبيرة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

فيما يأتي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها، بعد أن قام الباحث بجمع البيانات من خلال أداة الدراسة لـ "دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030"، وقام بعرضها وفقاً لأسئلة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها: ما دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس؟

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالي دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الدور
1	2	التدريس لمنحى التعليم الريادي	3.32	0.45	متوسطة
2	1	إدارة توظيف منحى التعليم الريادي في الجامعة	3.15	0.28	متوسطة
		مجالات الاستبانة ككل	3.23	0.26	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول رقم (2) أن مجال التدريس لمنحى التعليم الريادي قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (0.45)، وجاء بعده مجال إدارة توظيف منحى التعليم الريادي في الجامعة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (0.28)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالي الاستبانة ككل (3.23) بانحراف معياري (0.26)، وهو يقابل درجة دور متوسطة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود قناعة واهتمام من أعضاء هيئات التدريس في جامعة القصيم بثقافة التعليم الريادي ودورها في العديد من المشكلات التي تواجه الطلاب بعد التخرج، مثل قلة الوظائف التي ينتظرونها أو يطمحون إليها، ويكمن أيضاً دورهم في نشر ثقافة العمل وتشجيع الطلاب على القيام بدورهم الصحيح في تنمية المجتمع. وتبني أعضاء هيئة التدريس استراتيجيات ريادية أثناء تدريس المقررات الدراسية في الجامعة.

في حين جاء المجال الأول "إدارة توظيف منى التعليم الريادي" في الترتيب الثاني، وقد يعود تفسير هذه النتيجة إلى حاجة ذلك إلى وقت أطول لتحقيقه، إذ يتطلب ذلك جهوداً كبيرة من الجميع، وتوفير جميع متطلبات التعليم الريادي من كوادر، وخطط استراتيجية، وأنشطة متعددة ومتنوعة، ووجود خبرات متميزة ورافدة للجامعة في هذا المجال، وإلى حدائة تأسيس مركز للابتكار والريادة في جامعة القصيم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القحطاني (2021) التي أشارت إلى درجة توافر متوسطة لمتطلبات الإبداع الريادي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع نتيجة دراسة مصطفى (2020) التي أشارت إلى درجة تقييم متوسطة لواقع دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، واتفقت -أيضاً- هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الطراونة، واللهالي (2019) التي أشارت إلى درجة تطبيق متوسطة، للجامعات الأردنية، لمفهوم الجامعة الريادية، على جميع مجالات أداة الدراسة ككل.

واختلفت هذه النتيجة عن نتيجة دراسة شيكاري (Chikari, Golden,2020) التي أشارت إلى ضعف تعليم ريادة الأعمال (EE) في مؤسسات التعليم العالي الخاصة في بوتسوانا. وكذلك اختلفت هذه النتيجة عن نتيجة دراسة الرميدي (2018) التي أشارت إلى وجود قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجالي الاستبانة، إذ كانت على النحو الآتي:

المجال الأول: مجال إدارة توظيف منحنى التعليم الريادي في الجامعة:

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على

مجال إدارة توظيف منحنى التعليم الريادي في الجامعة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الدور
1	تبني منحنى القيادة الريادية في كليات الجامعة	3.84	1.16	كبيرة
5	توظيف التكنولوجيا لدعم التعليم والمشاريع الريادية في كليات الجامعة	3.65	1.17	كبيرة
2	تأسيس مركز للأعمال الريادية والمبادرات المجتمعية في الجامعة	3.64	1.11	كبيرة
4	تشكيل لجنة لدعم منحنى التعليم والمشاريع الريادية في كليات الجامعة	3.62	1.11	كبيرة
6	توفر لوائح وتعليمات للتعليم والعمل الريادي داخل الجامعة لتحديد الصلاحيات والحرية والاستقلالية للعمل دون ضغوط	3.62	1.16	كبيرة
8	توفير الدعم المادي اللازم لدعم التعليم والمشاريع الريادية في كليات الجامعة	3.53	1.20	كبيرة
12	تحديد الفرص المتاحة لتشجيع المشاريع والأنشطة الريادية في كليات الجامعة	3.53	1.16	كبيرة
7	تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمنحنى للتعليم الريادي لدى منتسبي الجامعات	3.51	1.13	كبيرة
9	تقديم التوجيه الاستراتيجي الداعم لتطوير التعليم والمشاريع الريادية في الجامعة	3.49	1.18	متوسطة
21	معالجة الصعوبات أو المعوقات التي تواجه ريادة الأعمال في الجامعة	3.12	1.17	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الدور
3	وجود خطة استراتيجية واضحة لتعزيز ثقافة التعليم والمشاريع الريادية في كليات الجامعة	3.11	1.18	متوسطة
20	تحديد التحديات التي تواجه منحى التعليم الريادي في الجامعة	3.09	0.99	متوسطة
17	توظيف منحى الفكر الريادي في معالجة ما يستجد من مشكلات أو ظواهر فردية وجماعية	3.05	1.35	متوسطة
18	استضافة الخبراء والمختصين واستقطابهم في المشروعات الريادية للعمل بالجامعة	2.95	0.92	متوسطة
15	إطلاق مبادرات ريادية على مستوى الكليات	2.94	0.95	متوسطة
10	تنظيم البرامج التدريبية لتطوير القدرات والمهارات الريادية لمنتسبي الجامعة	2.76	0.79	متوسطة
14	المشاركة وتبادل الخبرات والأفكار وأفضل الممارسات مع جامعات دول العالم في مجال التعليم الريادي	2.55	1.10	متوسطة
16	التعاون مع مؤسسات الدولة وأفراد المجتمع والقطاع الخاص لدعم المشاريع الريادية	2.55	0.89	متوسطة
13	تكريم الرياديين في المجتمع وكليات الجامعة بحوافز مادية مجزية	2.54	0.76	متوسطة
11	توفير قاعدة بيانات للأفكار الريادية كافية لأعضاء الهيئة التدريسية والطلاب للاستفادة منها في الإنتاج الفكري الريادي	2.49	1.09	متوسطة
19	تعزيز قدرة نظام التعليم الجامعي لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل	2.46	1.01	منخفضة
	المجال ككل	3.15	0.28	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (3) أن الفقرة رقم (1) التي نصت على: "تبني منى القيادة الريادية في كليات الجامعة" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (1.16)، وجاءت الفقرة رقم (5) التي كان نصها "توظيف التكنولوجيا لدعم التعليم والمشاريع الريادية في كليات الجامعة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (1.17)، بينما احتلت الفقرة رقم (19) التي نصت على "تعزيز قدرة نظام التعليم الجامعي لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (1.01)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.15) وانحراف معياري (0.28)، وهو يقابل تقدير ممارسة بدرجة متوسطة.

وقد يعود تفسير هذه النتيجة إلى الاهتمام الواضح من إدارة جامعة القصيم بتبني القيادة الريادية تطبيقاً لرؤية المملكة 2030 التي أكدت تخرج كفاءات مؤهلة قادرة على الابتكار والمنافسة خدمة لقضايا التنمية وفق توجه استراتيجي قائم على فكر الاقتصاد المعرفي ومقوماته، هذا بالإضافة إلى حرص إدارة الجامعة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية للوصول إلى مستوى أفضل الجامعات العالمية نظراً للمنافسة المشروعة بين الجامعات للوصول إلى ذلك، وقد حصلت الجامعة على رخصة البرمجيات الحكومية الحرة من هيئة الحكومة الرقمية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مصطفى (2020) التي أشارت إلى اهتمام الجامعة بزيادة الأعمال من خلال تضمين ذلك في رؤية الجامعة ورسالتها.

في حين جاءت الفقرة (19) ونصها "تعزيز قدرة نظام التعليم الجامعي لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل" في المرتبة الأخيرة، وذلك يعود إلى أن خصائص متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل في تطور مستمر الأمر الذي يتطلب قدرة فائقة من الجامعة على مجازاة ذلك نظراً للتغيرات والمستجدات المتعددة والمتنوعة في هذا المجال، وظهور مشكلات واحتياجات جديدة في سوق العمل تتطلب من الجامعات جهداً كبيراً ومتابعة مستمرة لتلبية تلك الاحتياجات وتبني إجراءات ونظم وسياسات نحو ذلك. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المليجي (2020) التي أشارت إلى أهمية ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال ودعمها لدى الطلاب.

المجال الثاني: مجال التدريس لمنحى التعليم الريادي

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على

مجال التدريس لمنحى التعليم الريادي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الدور
23	دمج مهارات منحى التعليم الريادي ضمن المقررات الدراسية	3.78	1.15	كبيرة
22	تطوير نظام التعليم القائم على الاقتصاد المعرفي والمركز على التعليم التكنولوجي والريادي	3.69	1.16	كبيرة
24	إعداد مواد ومناهج تعليمية متطورة تركز على المهارات الأساسية لمنحى التعليم الريادي	3.67	1.15	كبيرة
25	غرس قيم منحى التعليم الريادي لدى الطلاب مثل الابتكار والإبداع والمبادرة وحل المشكلات.	3.67	1.17	كبيرة
30	إجراء مسابقات للأفكار والمشاريع الريادية على مستوى الكليات	3.66	1.20	كبيرة
26	دعم الأبحاث والمشاريع الريادية التطبيقية في الكليات	3.39	1.12	متوسطة
36	العمل على تطوير المواهب وترسيخ القيم الإيجابية وبناء الشخصية المستقلة لدى الطلاب لتنفيذ المشاريع الريادية	3.38	1.13	متوسطة
31	إثارة الدافعية لدى طلاب الدراسات العليا في الطموح للأعمال الريادية واستثماره في توفير فرص العمل الواعدة.	3.37	1.12	متوسطة
29	وجود معايير ومؤشرات أداء واضحة لنشر ثقافة التعليم الريادي	3.35	1.38	متوسطة
33	تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية والطلاب على الإنتاج الفكري في مجال منحى التعليم الريادي	3.34	1.18	متوسطة
40	تخصيص الخطة الدراسية للمقررات الدراسية درجات لتنمية مهارات التعليم الريادي لدى طلاب الجامعة	3.33	0.70	متوسطة
28	توظيف استراتيجيات ومنهجية مناسبة لمنحى التعليم الريادي في التدريس الجامعي	3.31	1.03	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الدور
37	تدريب الطلاب على المشاريع الريادية المدرة للدخل والعمل الخدمي في أثناء الدراسة للإسهام في إيجاد حلول لمشكلات المجتمع، مثل الحد من مشكلة البطالة	3.29	1.04	متوسطة
39	نشر الممارسات الفضلى للمشاريع وقصص النجاح والتجارب في التعليم الريادي	3.17	0.76	متوسطة
35	تحسين مستوى جودة الممارسات التعليمية في مجال التعليم الريادي	3.02	1.23	متوسطة
32	إعداد أدلة للتعليم الريادي في كليات الجامعة	2.96	1.21	متوسطة
34	تنظيم ملتقيات ومؤتمرات علمية حول نشر ثقافة منحى التعليم الريادي	2.93	1.04	متوسطة
27	تطوير مهارات بناء العلاقات والاتصال الإيجابي في بيئة تعليمية مناسبة للتعليم الريادي	2.92	1.15	متوسطة
38	دعم البيئة التعليمية في كليات الجامعة بالموارد اللازمة لتشجيع التعليم الريادي وتعزيزه وتطويره	2.81	0.58	متوسطة
	المجال ككل	3.32	0.45	متوسطة

*الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (4) أن الفقرة رقم (23) التي نصت على "دمج مهارات منحى التعليم الريادي ضمن المقررات الدراسية" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (1.15)، وجاءت الفقرة رقم (22) التي كان نصها "تطوير نظام التعليم القائم على الاقتصاد المعرفي والمرتكز على التعليم التكنولوجي والريادي" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (1.16)، بينما جاءت الفقرة رقم (38) التي كان نصها "دعم البيئة التعليمية في كليات الجامعة بالموارد اللازمة لتشجيع وتعزيز التعليم الريادي وتطويره" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.81) وانحراف معياري (0.58)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.32) وانحراف معياري (0.45)، وهو يقابل ممارسة بدرجة متوسطة.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أثر الدورات التدريبية ذات العلاقة بزيادة الأعمال التي تنظمها عمادة خدمة المجتمع لمنتسبيها وطلابها، مثل دورة زيادة الأعمال ومفاتيح النجاح وإدارة المشاريع PMP وكيفية اختيار المشروعات وإعداد الجدوى الاقتصادية لها، وكيف تُنشئ مشروعًا صغيرًا، والذكاء المالي وغيرها من البرامج التدريبية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضًا باهتمام أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة بنشر ثقافة التعليم الريادي في الجامعة أثناء تدريس بعض المقررات الدراسية تطبيقًا لما ورد في رؤية المملكة 2030. التي شجعت على جعل الجامعات ريادية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القحطاني (2021) التي أشارت إلى أهمية التعليم الريادي في الجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئات التدريس.

أما ما يخصّ الفقرة الأخيرة ونصها "دعم البيئة التعليمية في كليات الجامعة بالموارد اللازمة لتشجيع التعليم الريادي وتعزيزه وتطويره" فيمكن تفسير هذه النتيجة بأن تطوير التعليم الريادي في كليات الجامعة وجعله من الممارسات الفضلى يتطلب وقتًا وجهدًا كبيرًا والحاجة إلى تضافر جميع الجهود في الجامعة نحو زيادة الأعمال.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أوبينجكو رانتينج (Obeng-Koranteng, Monica, 2021) التي أشارت إلى الحاجة إلى بحث أكثر شمولية للمكونات التعليمية من الباحثين والممارسين، والتركيز على مزايا التعليم الريادي والعمل على استدامته. ونتيجة دراسة مصطفى (2020) التي أشارت إلى تعزيز دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة زيادة الأعمال.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لدرجة دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 تعزى لمتغيرات: (الكلية، والمسعى الوظيفي، والرتبة الأكاديمية)؟.

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالي الاستبانة، حسب متغيرات الدراسة، على النحو الآتي:

أ- حسب متغير الكلية

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال

الاستبانة حسب متغير الكلية

كليات إنسانية (ن = 196)		كليات علمية (ن = 122)		المجال
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.266	3.13	.303	3.17	إدارة توظيف منحنى التعليم الريادي في الجامعة
.453	3.36	.426	3.25	التدريس لمنحنى التعليم الريادي
.257	3.24	.273	3.21	الاستبانة ككل

ب- حسب متغير المسمى الوظيفي:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجال

الاستبانة حسب متغير المسمى الوظيفي

عضو هيئة تدريس (ن = 265)		رئيس قسم (ن = 53)		المجال
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.280	3.15	.289	3.13	إدارة توظيف منحنى التعليم الريادي في الجامعة
.434	3.26	.373	3.62	التدريس لمنحنى التعليم الريادي
.264	3.20	.209	3.37	الاستبانة ككل

ج- حسب متغير الرتبة الأكاديمية

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات

الاستبانة حسب متغير الرتبة الأكاديمية

أستاذ (ن = 81)		أستاذ مشارك (ن = 115)		أستاذ مساعد (ن = 122)		المجال
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.297	3.14	.253	3.12	.293	3.18	إدارة توظيف منحنى التعليم الريادي في الجامعة
.476	3.25	.445	3.42	.420	3.38	التدريس لمنحنى التعليم الريادي
.304	3.19	.254	3.23	.241	3.24	الاستبانة ككل

يتبين من الجداول أرقام (5، 6، 7) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 حسب متغيرات الدراسة. ولمعرفة مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين المتعدد، والجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8): نتائج تحليل التباين المتعدد للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لدرجة دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 حسب متغيرات الدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
0.217	1.530	0.120	1	0.120	إدارة توظيف منحى التعليم الريادي في الجامعة	الكلية قيمة هوتلنغ = 0.162 ح = 0.001
*0.041	3.497	0.617	1	0.617	التدريس لمنحى التعليم الريادي في الجامعة	
0.882	0.025	0.002	1	0.002	إدارة توظيف منحى التعليم الريادي في الجامعة	المسمى الوظيفي قيمة هوتلنغ = 0.625 ح = 0.012
*0.000	33.336	5.886	1	5.886	التدريس لمنحى التعليم الريادي في الجامعة	
0.252	1.383	0.109	2	0.218	إدارة توظيف منحى التعليم الريادي في الجامعة	الرتبة الأكاديمية قيمة ولكس = 0.943 ح = 0.025
*0.046	3.021	0.533	2	1.067	التدريس لمنحى التعليم الريادي في الجامعة	
		0.079	313	24.645	إدارة توظيف منحى التعليم الريادي في الجامعة	الخطأ
		0.177	313	55.262	التدريس لمنحى التعليم الريادي في الجامعة	

● ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يبين الجدول رقم (8):

1. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة عند مجال إدارة توظيف منحنى التعليم الريادي في الجامعة، بينما كانت هناك فروق عند مجال التدريس لمنحنى التعليم الريادي في الجامعة، تعزى لمتغير الكلية، وذلك لصالح تقديرات (الكليات الإنسانية).

ويمكن أن يعزى ذلك إلى الدور المهم الذي تقوم به الكليات الإنسانية في تحفيز الأعمال الريادية في الجامعة انطلاقاً من مهامها وواجباتها نحو طلابها بالإضافة إلى طبيعة التخصصات الموجودة في الكليات الإنسانية التي تفرض عليها الاهتمام بتعزيز ثقافة التعلم الريادي لتخريج أجيال ريادية تسهم في خدمة مجتمعها. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة باسنت (2021) التي أشارت إلى وجود اختلاف في واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس تبعاً لمتغير الكلية.

2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة عند مجال إدارة توظيف منحنى التعليم الريادي في الجامعة، بينما كانت هناك فروق عند مجال التدريس لمنحنى التعليم الريادي في الجامعة، تعزى لمتغير المسعى الوظيفي، وذلك لصالح تقديرات (رئيس قسم).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بإدراك رؤساء الأقسام في كليات الجامعة للأهداف الاستراتيجية لجامعة القصيم وإدراكهم العميق لرؤية المملكة 2030 وحرصهم على تحقيق ذلك، ووجود خبرة جيدة لديهم بالتعليم الريادي أو اطلاعهم على تجارب قصص نجاح جيدة، حول ذلك، وربما يكون ذلك نتيجة تقلدهم وظائف إدارية منحتم فرصة للتعرف أكثر من غيرهم باحتياجات الأقسام وسوق العمل.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة عند مجال إدارة توظيف منحنى التعليم الريادي في الجامعة، بينما كانت هناك فروق عند مجال التدريس

لمنحى التعليم الريادي في الجامعة، تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) كما هو موضح في جدول (9).

جدول (9): نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجال التدريس لمنحى التعليم الريادي في الجامعة حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
		3.38	3.42	3.25
أستاذ مساعد	3.38		0.04	*0.13
أستاذ مشارك	3.42			*0.17
أستاذ	3.25			

● ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

يبين الجدول (9) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ) من جهة ثانية، وذلك لصالح تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود خبرة جيدة لدى أعضاء هيئات التدريس من رتبة أستاذ مساعد ورتبة أستاذ مشارك بالتعليم الريادي نتيجة اشتراكهم أو التحاقهم بدورات تدريبية أو أنشطة كالملتقيات والندوات حول ذلك في الجامعة أو خارجها، ونتيجة إسهاماتهم العلمية في هذا المجال.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القحطاني (2021) التي أشارت إلى أثر متغير الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس في أهمية التعليم الريادي.

كما تم إجراء اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة لدور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 ككل، حسب متغيرات الدراسة، إذ كانت النتائج، كما هي موضحة في الجدول (10).

جدول (10): اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة لدور جامع القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 ككل حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الكلية	.036	1	.036	.559	.455
المسمى الوظيفي	1.319	1	1.319	20.206	*.000
الرتبة الأكاديمية	.270	2	.135	2.070	.128
الخطأ	20.431	313	.065		
الكلي	3333.468	318			

● ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

يبين الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030 ككل، تعزى لمتغيري الكلية والرتبة الأكاديمية، بينما كانت هناك فروق تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وذلك لصالح تقديرات (رئيس قسم).

يمكن عزو هذه النتيجة إلى وجود حرص واهتمام لدى أفراد عينة الدراسة بأهمية التعليم الريادي في الجامعة، وإلى وجود رعاية خاصة من إدارة الجامعة وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام فيما بتحفير الابتكار وريادة الأعمال التي ظهرت ظهوراً واضحاً من خلال تنظيم الملتقيات وإقامة ورش العمل والدورات التدريبية وتأسيس حاضنات للإبداع والابتكار وريادة الأعمال والملكية الفكرية، وتكريم المشاركين ودعمهم، هذا بالإضافة إلى إدارة الجامعة على تحقيق التنمية المستدامة وسعيها الدؤوب إلى تحقيق رؤية المملكة 2030، واختلفت هذه النتيجة عن نتيجة دراسة المخلافي (2017) التي أشارت إلى وجود مقررات ريادة الأعمال تُقدم ضمن كليات إدارة الأعمال في معظم الجامعات الحكومية السعودية.

التوصيات:

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة، يوصي الباحث بمجموعة من التوصيات، أهمها:
- الاهتمام بتعزيز قدرة نظام التعليم في جامعة القصيم لضمان تلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل المتجددة بما يحقق الإسهام الفاعل لدور الجامعة في تحقيق التنمية الاقتصادية.
 - المزيد من الاهتمام بدعم بيئات التعليم في كليات جامعة القصيم بجميع متطلبات التعليم الريادي بما يضمن تطويره بشكل مستمر.
 - إجراء مزيد من الدراسات حول فاعلية التعليم الريادي في الجامعات ودوره في تحقيق التنمية المستدامة.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، السعيد، وعصام سيد. (2015). التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. *مجلة كلية التربية، (18)*، 132-177.
- أحمد، عزام عبد النبي، والعاني، وجمية ثابت. (2020). ممارسات مديري المدارس في تطبيق التعليم الريادي كمدخل للتحويل نحو مجتمع المعرفة: دراسة تطبيقية على التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان. *مجلة الإدارة التربوية، 1 (25)*، 13-103.
- أحمد، مصطفى أحمد، وأحمد، حمدي أحمد. (2020). دراسة تقويمية لواقع تعليم ريادة الأعمال في بعض الجامعات المصرية على ضوء نموذج STI + (العلوم والتكنولوجيا والابتكار). *مجلة مستقبل التربية العربية، (27)*، 161-214.
- إسماعيل، خالد السيد محمد (2019). دراسة مقارنة لريادة الأعمال في التعليم الجامعي في كل من الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وإمكان الإفادة منها في مصر. [أطروحة دكتوراه]. التربية المقارنة. جامعة الزقازيق.

برنامج التحويل الوطني 2030 ص 62 - 63، استرجعت بتاريخ: 2021/12/3

http://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_ar.pdf

<https://www.qu.edu.sa/content/news> جامعة القصيم، استرجعت من موقع الجامعة:

بتاريخ 2022/01/24م.

خالدي، رشيدة. (2013). دور الجامعة في بناء ثقافة ريادة الأعمال. مجلة الاقتصاد والتنمية. ع(1)، 79-64.

الداود، عبدالمحسن بن سعد. (2017 يناير 11-12). مسؤولية الجامعات السعودية في تحقيق رؤية المملكة 2030. مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، 376-356.

الرميدي، بسام سمير. (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب - إستراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، ع(6)، 394-372.

رؤية المملكة 2030. (2016). استرجعت من الموقع <http://vision2030.gov.sa/ar> بتاريخ 23 كانون أول 2021 م.

الرويس، عزيزة بنت سعد. (2017). تعزيز دور الجامعات في سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة 2030. سجل المنتدى: منتدى الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي «الأدوار التكاملية لمؤسسات المجتمع لتحقيق رؤية المملكة 2030 / عمادة البحث العلمي - الرياض، 1439 هـ. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 87 - 104.

السر، دعاء محمد أحمد. (2017). درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وسبل تعزيزه. [رسالة ماجستير]، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
سليمان، حنين تيسير. (2016). مدى توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدى طلبة الجامعات الحكومية في الأردن. [رسالة ماجستير]، جامعة اليرموك.

الشملان، خالد بن عبدالعزيز، والفوزان، الجوهره بنت سليمان. (2017). متطلبات تطبيق الجامعات للإدارة الاستراتيجية لتحقيق رؤية 2030 من وجهة نظر أعضاء الجمعية السعودية للإدارة. مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، خلال الفترة من 11-12 يناير 2017، 415-377.

الطراونة إخليف يوسف، واللهاالي، غدير إبراهيم. (2019). درجة تطبيق الجامعات الأردنية لمفهوم الجامعة الريادية بناءً على المُمكنات السبعة للمفوضية الأوروبية ومنظمة التعاون

- الاقتصادي والتنمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. مجلة جرش للبحوث والدراسات، 20 (2)، 533-561.
- عودة، أحمد سليمان. (2007). أساسيات البحث العلمي في العلوم التربوية والاجتماعية. ط5، دار الأمل للنشر والتوزيع.
- العويد، نورة بنت ناصر سعد. (2017 يناير 11-12). وظائف التعليم الجامعي السعودي والمساهمة في تحقيق أهداف برنامج التحول الوطني لرؤية المملكة العربية السعودية 2030. مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، 229-268.
- العيادة، عيادة خالد. (2017). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة المعرفة التربوية، 5(10)، 66-104.
- الغامدي، عزيزة محمد علي. (2021). تفعيل الريادة الاستراتيجية في إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية " تصور مقترح". مجلة كلية التربية، 37(2)، 450-499.
- القحطاني، عبيد بن حسن بن عبد الله. (2021). واقع الإبداع الريادي في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية على جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع(22)، 182-201.
- القدس، دينا عبد الحميد. (2019). اتجاهات طلبة كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين نحو تجربة ريادية أساليب التعليم والتعلم التي تتبعها الكلية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، 39(2)، 73-92.
- القطيبي، المهدي المبروك، و. الجهيمي، طه أحمد. (2019). التعليم الريادي وعلاقته بريادة الأعمال. مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي مصراتة، 412-430.
- المحاميد، هبه جمال. (2020). الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدافعية الإنجاز من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. [رسالة ماجستير]، جامعة الشرق الأوسط. الأردن.
- محمود، عماد عبداللطيف. (2017). التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، (37)، 183-223.

- محمود، هناء فرغلي. (2020). التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية: دراسة تحليلية. *مجلة كلية التربية ببنها، 4(22)*، 164-85.
- المخلافي، عبد الملك بن طاهر. (2017 يناير 11-12). التعليم الحكومي لريادة الأعمال ودوره في تحقيق أهداف رؤية المملكة (2030) دراسة استطلاعية على الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030 ، 415-500 .
- مصطفى، جمال مصطفى. (2020). تصور مقترح لتعزيز دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبتها: دراسة ميدانية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. *مجلة العلوم التربوية، ع (24)*، 107 – 206.
- مطواع، ضياء الدين محمد، وأبا الخيل، أمينة بنت عبد العزيز، وإبراهيم، منى توكل السيد. (2017). تصور مقترح لتفعيل الابتكار والإبداع وريادة الأعمال في برامج التجربة التكاملية للجامعات الخليجية. دراسة مقدمة إلى مؤتمر "الجامعات ورؤية المستقبل.. ابتكار واستثمار" جامعة المجمعة، خلال الفترة من 3/30 – 1439/4/2 هـ 2017/12/20-18 م.
- المطيري، آلاء رابع. (2021). تعليم ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة ماليزيا. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(28)*، 79-59.
- المطيري، صفاء. (2019). التعليم الريادي. *المعهد العربي للتخطيط، (149)*، 1-27.
- المقبالية، موزة بنت عبدالله. (2021). فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة عمان. *مجلة كلية التربية، 37(11)*، 220-186.
- المليجي، رضا إبراهيم السيد سالم. (2020). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور الإدارة الجامعية في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل في ضوء بعض التوجهات الوطنية للمملكة العربية السعودية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (127)*، 119 – 182.
- نافع، سعيد عبده. (2018). نحو رؤية إستراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي. *المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، (12)*، 5-51.
- نشوان، يعقوب حسين. (2004). *الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق*. ط3. دار الأمان.

Arabic References:

- ʾIbrāhīm, al-Saʿīd, & ʾIṣām Saīyid. (2015). al-Taʿlīm al-Rīyādī: Madkhal li-Daʿm Tawajjwh Ṭullāb al-Jāmiʿah Naḥwa al-Rīyādah & al-ʿAmal al-Ḥurr. *Majallat Kullīyat al-Tarbīyah, (18)*, 132-177.
- ʾAḥmad, ʾAzzām ʾAbdalnabī & al-ʿĀnī, Wajīha Ṭābit. (2020). Mumārassāt Mudīrī al-Madāris fī Taṭbīq al-Taʿlīm al-Rīyādī ka-Madkhal lil-Taḥawul Naḥwa Mujtamaʿ al-Maʿrifah: dirāsah taṭbīqīyah ʿalā al-Taʿlīm mā baʿd al-ʾAsāsī bi-Salṭanat ʿUmmān. *Majallat al-ʾIdārah al-Tarbawīyah, 1(25)*, 13-103.
- ʾAḥmad, Muṣṭafā ʾAḥmad & ʾAḥmad, Ḥamdī ʾAḥmad. (2020). dirāsah Taqwīmīyah li-Wāqīʿ Taʿlīm Rīyādah al-Aʿmāl fī baʿḍ al-Jāmiʿāt al-Miṣrīyah ʿalā ḍawʾ Namūḍaj STI + (al-ʾUlūm & al-Tiknūlūjiyā & al-ʾIbtikār). *Majallat Mustaqbal al-Tarbīyah al-ʾArabīyah, (27)*, 161-214.
- ʾIsmāʿīl, Khālīd al-Saīyid Muḥammad. (2019). dirāsah Muqāranah li-Rīyādat al-Aʿmāl fī al-Taʿlīm al-Jāmiʿī fī kull min al-Wilāyāt al-Muttaḥidah al-ʾAmrīkīyah & al-Yabān & ʾImkān al-ʾIfādah minhā fī Miṣr. [PhD Thesis]. al-Tarbīyah al-Muqāranah. Jāmiʿat al-Zaqāzīq.
- Barnāmaj al-Taḥawul al-Waṭanī 2030 Ṣ 62-63, Astrjīʿat min bi-Tārīkh 3/12/2021, http://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_ar.pdf
- Jāmiʿat al-Qaṣīm, Usturjīʿat min Mawqīʿ al-Jāmiʿah: <https://www.qu.edu.sa/content/news>, 24/01/2022.
- Khālīdī, Rashīdah. (2013). Dawr al-Jāmiʿah fī bināʾ Taqāfat Rīyādah al-Aʿmāl. *Majallat al-ʾIqtīṣād & al-Tanmīyah. (1)*, 64-79.

- al-Dā'ūd, 'Abdalmuḥsin Ibn Sa'd. (2017 ynāyr11-12). *Mas'ūliyat al-jāmi'āt al-Sa'ūdīyah fi Taḥqīq Rū'yat al-Mamlakah 2030*. Mu'tamar Dawr al-jāmi'āt al-Sa'ūdīyah fi Tafīl Rū'yat 2030, 356-376.
- al-Ramidī, Bassām Samīr. (2018). Taqyīm Dawr al-Jāmi'āt al-Miṣrīyah fi Tanmīyat Ṭaqāfat Rīyādat al-'A'māl ladá al-Ṭullāb-'Istirātījīyah Muqtaraḥah lil-Taḥsīn, *Majallat 'Iqtisādīyāt al-Māl & al-'A'māl*, (6), 372-394.
- Rū'yat al-Mamlakah 2030. (2016). Astrij'at min al-Mawqī' <http://vision2030.gov.sa/ar>, 23 Kānūn 'Awwal 2021.
- al-Ruwayī, 'Azīzah Bint Sa'd. (2017). Ta'zīz Dawr al-Jāmi'āt fi Sadd al-Fajwah bayna Mukhrajāt al-Ta'lim al-'Ālī & Mutaṭallabāt Sūq al-'Amal fi ḍaw' Rū'yat al-Mamlakah 2030. Sijil al-Muntadá: Muntadá al-Sharākah al-Mujtama'īyah fi Majāl al-Baḥṭ al-'Ilmī «al-'Adwār al-Takāmulīyah li-Mu'assasāt al-Mujtama' li-Taḥqīq Rū'yat al-Mamlakah 2030 / 'Imādat al-Baḥṭ al-'Ilmī-al-Riyāḍ, 1439. Jāmi'at al-'Imām Muḥammad bin Su'ūd al-'Islāmīyah, 87-104.
- al-Sirr, Du'ā' Muḥammad 'Aḥmad. (2017). Darajat Tawāfur Mutaṭallabāt al-Ta'lim al-Riyādī fi al-Jāmi'āt al-Filasṭīniyah bi-Muḥāfazāt Ġazzah & Subul Ta'zīzih. [Master's Thesis], al-Jāmi'ah al-'Islāmīyah-Ġazzah, Filasṭīn.
- Sulaymān, Ḥanīn Taysīr. (2016). Madá Tawāfur al-Nīyah al-Ryādīyah & al-'Awāmil al-Mū'attīrah fihā ladá ṭalabat al-Jāmi'āt al-Ḥukūmīyah fi al-Urdun. [Master's Thesis], Jāmi'at al-Yarmūk.
- al-Shamlān, Khālid Ibn 'Abdal'azīz & al-Fawzān, al-Jawharah Bint Sulaymān. (2017). *Mutaṭallabāt taṭbīq al-Jāmi'āt lil-'Idārah al-'Istirātījīyah li-Taḥqīq Rū'yat 2030 min wijhat nazar 'Aḍā' al-Jam'īyah al-Sa'ūdīyah lil-'Idārah*. Mu'tamar Dawr al-Jāmi'āt

- al-Sa'ūdīyah fi Tafīl Rū'yat 2030, khilāl al-fatrah min 11-12 Yanāyir 2017, 377-415.
- al-Ṭarāwinah 'Ikhliḥ Yūsuf & al-Lahālī, Ġadīr 'Ibrāhīm. (2019). Darajat taṭbīq al-Jāmi'āt al-'Urdunīyah li-Mafhūm al-Jāmi'ah al-Riyādīyah binā'an 'alā al-Mumkināt al-Sab'ah lil-Mufawḍīyah al-'Ūrubbīyah & Munazzamat al-Ta'āwun al-'Iqtisādī & al-Tanmīyah min wjhat naẓar al-Qiyādāt al-'Akādīmīyah. *Majallat Jarash lil-Buḥūt & al-Dirāsāt*, 20 (2), 533-561.
- 'Awdah, 'Aḥmad Sulaymān. (2007). *'Asāsīyāt al-Baḥṭ al-'Ilmī fi al-'Ulūm al-Tarbawīyah & al-'Ijtīmā'īyah*. Ed.5, Dār al-'Amal lil-Nashr & al-Tawzī'.
- al-'Ūwāiyd, Nūrah Bint Naṣīr Sa'd. (2017 ynāyr11-12). *Wazā'if al-Ta'lim al-Jāmi'i al-Sū'ūdī & al-Musāhamah fi Taḥqīq 'Ahdāf Barnāmaj al-Taḥawul al-Waṭanī li-Rū'yat al-Mamlakah al-'Arabīyah al-Sa'ūdīyah 2030*. Mu'tamar Dawr al-Jāmi'āt al-Sū'ūdīyah fi Tafīl Rū'yat 2030, 229-268.
- al-'Iyādah, 'Iyādah Khālīd. (2017). 'Istirātījīyah Muqtaraḥah li-Tafīl Dawr Jāmi'at Ḥā'il fi Ta'šīl Ṭaqāfat Riyadah al-'A'māl ladā al-Shabāb al-Jāmi'i. *Majallat al-Ma'rifah al-Tarbawīyah*, 5 (10), 66-104.
- al-Ġāmidī, 'Azīzah Muḥammad 'Alī. (2021). Tafīl al-Riyādah al-'Istirātījīyah fi 'Idārāt al-Ta'lim bi-al-Mamlakah al-'Arabīyah al-Sū'ūdīyah fi ḍaw' al-tajārib al-'Ālamīyah "Taṣawur Muqtaraḥ". *Majallat Kullīyat al-Tarbīyah*, 37 (2). 450-499.
- al-Qaḥṭānī, 'Abīr Bint Ḥasan Ibn 'Abdallāh. (2021). Wāqī' al-'Ibdā' al-Riyādī fi al-jāmi'āt al-Sa'ūdīyah: dirāsah maydānīyah 'alā Jāmi'at al-Imām 'Abdalraḥmān Ibn Fayṣal. *al-Majallah al-Dawliyah lil-'Ulūm al-'Insānīyah & al-'Ijtīmā'īyah*, (22). 182-201.

- al-Qudsī, Dīnā 'Abdalḥamīd. (2019). 'Ittijāhāt ṭalabat Kullīyat al-'Ulūm al-'Idāriyah & Nuẓum al-Ma'lūmāt fi Jāmi'at Būlītaknik Filasṭīn Naḥwa Tajribat Riyādiyah 'Asālīb al-Ta'līm & al-Ta'allum al-latī Tatabu'uhā al-Kullīyah. *Majallat 'Ittijāhād al-jāmi'āt al-'Arabīyah*, 39 (2), 73-92.
- al-Qaṭīṭ, al-Mahdī al-Mabrūk & al-Juhaymī, Ṭāha 'Aḥmad. (2019). *al-Ta'līm al-Riyādi & 'Alāqatuhu bi-Riyādat al-'A'māl*. Mū'tamar Dawr Riyādat al-'A'māl fi Taṭwīr al-Mashrū'āt al-Ṣuġrā & al-mutawassiṭah fi al-'Iqtisād al-Libī Miṣrātah, 412-430.
- al-Maḥāmīd, Hibah Jamāl. (2020). al-Riyādah al-'Idāriyah fi al-jāmi'āt al-'Urdunīyah al-khaṣṣah fi Muḥāfazat al-'Āsimah 'Ammān & 'Alāqatuhā bi-Dāfi'iyat al-'Injāz min wjhat naẓar al-Qiyādāt al-'Akādīmīyah. [Master's Thesis], Jāmi'at al-Sharq al-Awsaṭ. al-Urdun.
- Maḥmūd, 'Imād Latif. (2017). al-Tarbīyah al-Ryādiyah & Mutaṭallabātuhā min al-Ta'līm al-Jāmi'i fi ḍaw' 'Iqtisād al-Ma'rīfah min wjhat naẓar 'Aḍā' Ha'y'at al-Tadrīs bi-Jāmi'at Sūhāj. *Majallat Dirāsāt fi al-Ta'līm al-Jāmi'i*, (37), 183-201.
- Maḥmūd, Hanā' Farġalī. (2020). al-Ta'līm al-Riyādi: Madkhal li-Taḥqīq al-Mīzah al-Tanāfusīyah al-Mustadāmah bi-al-jāmi'āt al-Miṣrīyah: dirāsah taḥlīliyah. *Majallat Kullīyat al-Tarbīyah b-Banhā*, 4 (22), 85-164.
- al-Mikhlāfi, 'Abdalmalik Ibn Ṭāhir. (2017 ynāyr11-12). *al-Ta'līm al-Ḥukūmī li-Riyādat al-'A'māl & Dawruhu fi Taḥqīq 'Ahdāf Rū'yat al-Mamlakah (2030) dirāsah 'Istiṭlā'iyah alā al-Jāmi'āt al-Ḥukūmīyah fi Madīnat al-Riyāḍ*. Mū'tamar Dawr al-jāmi'āt al-Sa'ūdīyah fi Taf'il Rū'yat 2030, 500-415.
- Muṣṭafá, Jamāl Muṣṭafá. (2020). Taṣawur Muqtaraḥ li-Ta'zīz Dawr al-Jāmi'āt al-Sa'ūdīyah fi Nashr Ṭaqāfat Riyādah al-'A'māl bayna Ṭalabatihā: dirāsah

- maydānīyah 'alá al-Jāmi'āt al-Ḥukūmīyah bi-Madīnat al-Riyāḍ. *Majallat al-'Ulūm al-Tarbawīyah*, (24), 107 – 206.
- Muṭāwī', Ḍiyā' al-Dīn Muḥammad & 'Abā al-Khail, 'Āminah Bint 'Abdal'azīz & 'Ibrāhīm, Muná Tawakkul al-Saīyid. (2017). Taṣawur Muqtaraḥ li-Tafīl al-'Ibtikār & al-'Ibdā' & Rīyādat al-'A'māl fi Barāmij al-Tajribat al-Takāmulīyah lil-Jāmi'āt al-Khalījīyah. dirāsah Muqaddamah 'ilá Mū'tamar "al-Jāmi'āt & Rū'yat al-Mustaqbal. 'Ibtikār & 'Istiṣmār "Jāmi'at al-Mujama'ah, khilāl al-fatrah min 30/3 – 2/4 / 1439h. 18-20/12/2017.
- al-Muṭayrī, 'Ālā' Rābiḥ. (2021). Ta'lim Rīyādah al-'A'māl fi al-Mamlakah al-'Arabīyah al-Su'ūdīyah fi ḍaw' khibrat Mālīzīyā. *Majallat al-'Ulūm al-Tarbawīyah & al-Nafsīyah*, 5 (28), 59-79.
- al-Muṭayrī, Ṣafā'. (2019). al-Ta'lim al-Riyādī. *al-Ma'had al-'Arabī lil-Takḥtī*, (149), 1-27.
- al-Maqbālīyah, Maūzah Bint 'Abdallāh. (2021). fā'iliyat Ta'lim Rīyādah al-'A'māl fi Ta'zīz 'Ittijāhāt Ṭullāb Mu'assasāt al-Ta'lim al-'Ālī Naḥwa Rīyādah al-'A'māl bi-Salṭanat 'Ammān. *Majallat Kulliyat al-Tarbīyah*, 37 (11), 186-220.
- al-Muljī, Riḍā 'Ibrāhīm al-Saīyid Sālim. (2020). 'Istirāṭīyah Muqtaraḥah li-Tafīl Dawr al-'Idārah al-Jāmi'iyah fi Tarsīkh Ṭaqāfat Rīyādah al-'A'māl bi-Jāmi'at Ḥā'il fi ḍaw' ba'd al-Tawajjuhāt al-Waṭanīyah lil-Mamlakah al-'Arabīyah al-Su'ūdīyah. *Dirāsāt 'Arabīyah fi al-Tarbīyah & 'Ilm al-Nafs*, (127), 119 – 182.
- Nāfi', Sa'īd 'Abduh. (2018). Naḥwa Rū'yat 'Istirāṭīyah li-Dawr al-jāmi'āt fi Tad'im Ṭaqāfat Rīyādah al-'A'māl & al-Ta'lim al-Riyādī. *al-Majallah al-'Arabīyah lil-Dirāsāt al-Tarbawīyah & al-'Ijtīmā'iyah*, (12), 5-51.

Nashwān, Ya'qūb Ḥusayn. (2004). *al-'Idārah & al-'Ishrāf al-Tarbawī bayna al-Nazarīyah & al-Taṭbīq*. Ed.3. Dār al-'Amān.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

Chikari, Golden. (2020). An assessment of the effectiveness of entrepreneurship Education in Botswana private higher Education institutions. Thesis D. Ed. (Psychology of Education), University of Southafrica.

International Labor Organization. (2009). Supporting entrepreneurship education, a report on the global outreach of the ILO "know about business" program, ILO Office I Geneva.

Jami, M.Y., Gökdeniz, I. (2020). The Role of Universities in the Development of Entrepreneurship. *Przedsiębiorczość, Edukacja. Entrepreneurship, Education*, 16(1), 85–94. doi: 10.24917/20833296.161.7.

Obeng-Koranteng, Monica. (2021). The challenges of entrepreneurship education: a case study at a selected Ghanaian higher educational institution , UNIVERSITY OF SOUTH AFRICA.

QAA (2014). Creating Entrepreneurial Campuses: A report for Scotland, available at:

<https://www.qaa.ac.uk/docs/qaas/enhancement-and-%20development/creating-entrepreneurial-campuses>.

