

متطلبات بناء الجامعة الريادية في ضوء آراء خبراء التربية بالجامعات المصرية

أ. د / راشد صبري القصبي

أستاذ أصول التربية

بكلية التربية – جامعة بورسعيد

أ.د / جورجيت دميان جورج

أستاذ أصول التربية

بكلية التربية – جامعة بورسعيد

أ.م.د/محمد ماهر محمود حنفي

أستاذ مساعد ورئيس قسم أصول التربية

بكلية التربية – جامعة بورسعيد

بسمتة علي كامل علي

المدرس المساعد بقسم أصول التربية

بكلية التربية – جامعة بورسعيد

تاريخ استلام البحث :

٢٠٢٤/١١/١٢

تاريخ قبول البحث :

٢٠٢٤/١١/١٨

البريد الالكتروني للباحث :

basmaali161190@gmail.com

DOI: JFTP-2411-1445

المستخلص

هدف البحث الحالي إلي الوصول إلى أهم المتطلبات اللازمة لبناء جامعة ريادية تساهم في تعزيز ريادة الأعمال والابتكار في ضوء آراء عدد من الخبراء التربويين ، وقد أستخدم البحث أسلوب دلفاي كأحد أساليب الدراسات المستقبلية التي تستخدم للتنبؤ بالتطورات المستقبلية وذلك للتوصل إلى مجموعة من المتطلبات اللازمة لبناء جامعة ريادية من وجهة نظر عدد من خبراء التربية وذلك عن طريق استخدام استبانة مفتوحة وأخرى مغلقة موجهة إلي مجموعة من خبراء التربية في جامعات مصر، وذلك للتعرف علي متطلبات بناء جامعة ريادية من وجهة نظر خبراء التربية ، وتم التوصل إلي قائمة بالمتطلبات اللازمة لبناء جامعة ريادية ورتبت تنازلياً وفقاً لأهميتها من وجهة نظر خبراء التربية حيث جاءت المتطلبات المادية ثم المتطلبات البشرية ، ثم الأكاديمية فالتنظيمية .

الكلمات المفتاحية : الجامعة الريادية – الجامعات المصرية

ABSTRACT

The current research aims to reach the most important requirements necessary to build an entrepreneurial university that contributes to promoting entrepreneurship and innovation in light of the opinions of a number of educational experts. The research used the Delphi method as one of the methods of future studies used to predict future developments in order to reach a set of requirements necessary to build an entrepreneurial university from the point of view of a number of educational experts by using an open and closed questionnaire directed to a group of educational experts in Egyptian universities, in order to identify the requirements for building an entrepreneurial university from the point of view of educational experts. A list of the requirements necessary to build an entrepreneurial university was reached and arranged in descending order according to their importance from the point of view of educational experts, where the material requirements came, then the human requirements, then the academic and then the organizational requirements.

KEYWORDS: Entrepreneurial university -Egyptian Universities.

مقدمة :

يعد التعليم أحد الأركان المحورية في تحقيق التنمية المستدامة، ومركز هام في تطوير مهارات ومعارف رأس المال البشري، بل والمسئول الأول بعد الأسرة عن صياغة وبناء الشخصية وتزويدها بمقومات الحياة والمهارات الأساسية، والحدود الدنيا من الثقافة والحفاظ على نسق القيم الإيجابية المحفزة للتطور من حب العمل والمقدرة على الإنجاز والحفاظ على قيمة الوقت.

ويعد التعليم الجامعي من أهم المقومات الأساسية للدولة الحديثة، باعتباره معقل للفكر الإنساني في أرقى مستوياته، ومجال الاستثمار وتنمية الثروة البشرية، ومحركاً أساسياً في عملية التنمية بجميع أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، و شرطاً من شروط التنمية الإنسانية القائمة على المعرفة، وعاملاً فاعلاً في تطوير القدرات الذاتية للأفراد؛ ولهذا فإن مستقبل الدول وتطورها يُعد بصورة رئيسية في أروقة مؤسسات التعليم الجامعي . (عبد الوهاب، ٢٠١٨ م، ٢٥٥)

والجامعة باعتبارها أحد الأطراف الرئيسة في بيئة منظومة الأعمال؛ إذ يقع عليها مسؤولية توفير رأس المال البشري الموجه لسوق العمل، فالتعليم الجامعي أضحت محورا أساسيا في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات المرتبطة بالعمل الحر ، والمساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال إنشاء حاضنات الأعمال ورعاية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، من خلال دوره في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلبة الجامعة ، وعليه أصبح لزاما على الجامعة أن تهتم بريادة الأعمال من أجل رعاية وتبني الطلبة أصحاب الأفكار الريادية، بما يؤكد المسؤولية المهنية للجامعة في تنمية الاقتصاد الوطني ، و يتطلب تعليمياً قائماً على توليد الأفكار والتأمل والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية الفكرية . (سويلم ، ٢٠٢٠ م ، ٢١٨)

إن التحول من الصورة التقليدية للجامعة إلى صيغة الجامعة الريادية كصيغة ابتكارية جديدة أصبح أمراً مفروضاً لا مناص منه، خاصة مع كم وكيف التحديات المجتمعية والعالمية التي تواجه النظم التعليمية خاصة الجامعية، لأن هذا التحول يعتمد على فعاليات الأداء البشري في وضع بنية هيكلية شاملة التشكيل استناداً على خصائص الجامعة الريادية، فإنه يتطلب تحولا وجوبياً في نوعية القوى البشرية من ناقلين للمعارف ومستهلكين لها إلى مبدعين ومبتكرين في إطار اقتصاد المعرفة، ومطورين في إطار ما لديهم من ثقافة الريادية، فضلا عن التحول في الوعي الاجتماعي من ثقافة الركون والانتكالية إلى ثقافة المشاريع والعمل الحر؛ وهو تحول لا بد منه في إطار التوجه العالمي المتنامي نحو الريادية لمواجهة متطلبات اقتصاد المعرفة القائم على التميز والريادة والتنافسية والاستباقية والمخاطرة. (عبد الوهاب، ٢٠١٨ م، ٦٦)

ويتطلب لبناء جامعة ريادية ناجحة ضرورة تحويل دور الجامعة من التركيز على اكساب الخريجين المهارات التي تمكنهم من التوظيف إلى التركيز على خلق فرص عمل ، فالجامعات التقليدية

تسعى إلى البحث عن توافق مخرجاتها مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين أن الجامعة الريادية تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق. وهو التوجه الذي أدركته أوروبا حين اعتبرت عقدي السبعينيات والثمانينيات عقدي التوظيف في حين أن التسعينيات وما تلاها من سنين هي حقبة تغير سياسة التعليم العالي لتركز على مبادئ خلق فرص العمل وثقافة العمل الحر في بناء الأجيال القادمة وهذا الدور الجديد يعني أن تتمحور مناهج وطرق التدريس حول استثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات لتمكن الجامعة من أن تسهم في التنافسية العالمية للدولة. وتعد خريجها إلى حياة عملية أكثر تعقيداً وأقل استقراراً تتوافق مع طبيعة الوظيفة المؤقتة، وعقد العمل المبني على الجدارة، والتنقل الدولي، والتواصل. الثقافي، والانتماء للشركات متعددة الجنسيات، والاعتماد الأعظم على توظيف الذات. (الشيميري ، أحمد بن عبد الرحمن ، ٢٠١٦، ٣٥)

وقد وجهت معظم الحكومات في جميع أنحاء العالم إلى اتخاذ ما يلزم من مسارات وإجراءات لتحقيق صيغة الجامعة الريادية من أجل الاعتماد على إمكانات الجامعة كمورد لتعزيز بيئات الابتكار وإنشاء نظام التنمية الاقتصادية القائمة على العلم والمعرفة المطبقة، حيث تأتي الجامعة الريادية بهدف الاستجابة لبيئاتها المتغيرة، والمشاركة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك توفير الموارد المالية الذاتية. (Arnaut، 2010 ، ١٤٥ - ١٤٦)

مشكلة البحث:

تنطلق مشكل البحث من أن التحول لجامعات ريادية يواجهه عديد من التحديات ومشكلات تؤثر على قدرة المؤسسات الأكاديمية على تبني هذا النموذج بنجاح منها نقص التمويل والموارد حيث يتطلب التحول إلى جامعة ريادية موارد مالية كبيرة لدعم إنشاء حاضنات الأعمال، وتطوير برامج تدريبية، وتمويل مشاريع الطلاب. ، قلة الميزانية أو الاعتماد الكامل على التمويل الحكومي حيث يمكن أن يقيد الجامعات ويحد من قدرتها على تنفيذ مبادرات ريادية ، والمقاومة الثقافية في بعض الجامعات، قد تكون هناك مقاومة من أعضاء هيئة التدريس أو الإدارة تجاه التغيير بسبب ثقافة أكاديمية تركز على التعليم التقليدي والبحث النظري ، وقد لا يدرك البعض أهمية التعليم الريادي وأثره، مما يؤدي إلى مقاومة أو قلة تعاون في دعم مبادرات ريادية ، نقص الخبرات المتخصصة في ريادة الأعمال فيحتاج التحول إلى جامعات ريادية إلى كادر تعليمي وإداري يمتلك خبرات في مجالات ريادة الأعمال والابتكار ، و قلة توفر الكفاءات المتخصصة يمثل تحدياً، وقد يحد من فعالية البرامج الريادية ويضعف قدرتها على تحقيق الأهداف ، ضعف الروابط مع قطاع الأعمال تعد الشراكات مع القطاع الخاص والمستثمرين مهمة لدعم برامج ريادة الأعمال في الجامعات ، في بعض الدول أو الجامعات، تكون الروابط ضعيفة بين الجامعات وقطاع الأعمال، مما يجعل من الصعب توفير فرص للطلاب لتجربة

بيئة العمل الحر عملياً، وكذلك النظام التعليمي التقليدي ففي بعض الجامعات تعتمد على أنظمة تعليمية تقليدية تفتقر إلى المرونة في إدماج مناهج ريادة الأعمال أو تطبيق التعليم العملي ، المناهج الدراسية التقليدية قد تعيق تحفيز الطلاب على التفكير الإبداعي وتطوير روح المبادرة ، قلة الوعي بريادة الأعمال ، حيث يفتقر بعض الطلاب وأعضاء هيئة التدريس للوعي الكافي حول أهمية ريادة الأعمال وأثرها في التنمية الاقتصادية والشخصية ، فقلة الوعي تقلل من الإقبال على البرامج الريادية، وتؤثر سلباً على المبادرات التي تسعى الجامعة إلى تعزيزها . وقد أكدت على تلك المشكلة دراسة (أحمد ، ٢٠٢٣ م) حول دور التعليم الريادي في مواجهة مشكلات التعليم الجامعي في مصر ، و من هنا يمكن أن تتبلور مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ١- ما الإطار الفكري الذي تركز عليه الجامعة الريادية؟
- ٢- ما متطلبات بناء الجامعة الريادية من وجهة نظر خبراء التربية ؟

أهداف البحث : تسعى البحث الحالية إلي تحقيق هذه الأهداف التالية:

- ١- التعرف على ومبررات التحول إلي الجامعة الريادية وأهم متطلبات بنائها ومعوقات تطبيقها.
- ٢- وضع قائمة من المتطلبات اللازمة لبناء جامعات ريادية من وجهة نظر خبراء التربية .

أهمية البحث: تتضح أهمية البحث في النقاط التالية:

تستمد الدراسة أهميتها من:

١. حيوية وحدثة الموضوع ومحدودية الدراسات التي تتناول الجامعة الريادية في الوطن العربي؛ حيث يعتبر موضوع الجامعة الريادية من المواضيع الحديثة نسبياً التي لم تناقش بشكل كبير.
٢. الإسهام في تقديم مرجع يسترشد به في فهم متطلبات بناء الجامعة الريادية من وجهة نظر خبراء التربية .
٣. من المتوقع أن يستفيد من هذا البحث كلاً من :
 - راسموا وواضعوا السياسات التعليمية في التعليم الجامعي في المساعدة في تقديم اليات من شأنها تغير الصورة التقليدية للتعليم الجامعي التي كانت تعوقه عن تحقيق التنمية للمجتمع.
 - أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال الاستثمار النافع والجيد لأبحاثهم مما يدر مزيداً من الدخل.
 - خريجي التعليم الجامعي في إيجاد فرص العمل المناسبة لهم بعد التخرج والمتوافقة مع احتياجات المجتمع ومتطلباته من خلال صقل مهاراتهم وامكانياتهم وتوجيههم الصحيح نحو المهن المستقبلية.

- جميع الفئات في المجتمع والقطاع العام والخاص في توفير القوة البشرية المؤهلة لتحقيق التنمية.
- الباحثون في مجال التربية وإدارة الاعمال .

منهج البحث:

استخدم البحث أسلوب دلفاي كأحد أساليب الدراسات المستقبلية التي تستخدم للتنبؤ بالتطورات المستقبلية عن طريق مجموعة من الخبراء المتخصصين يتبادلون الرأي ويقدم كلاً منهم توقعه وتصوره ويتم هذا في أكثر من دورة للوصول إلى نتائج تفيد في حل مشكلة البحث ، وذلك للتوصل إلى مجموعة من المتطلبات اللازمة لبناء جامعة ريادية من وجهة نظر عدد من خبراء التربية . (مطر ، ١٩٩٥ م، ٢٢)

أداة البحث : تمثلت أداة البحث في استبانة مفتوحة وأخرى مغلقة موجهة إلي مجموعة من خبراء التربية في جامعات مصر ، وذلك للتعرف علي متطلبات بناء جامعة ريادية من وجهة نظر خبراء التربية .

مصطلحات البحث

الجامعة الريادية : التعريف الإجرائي للباحثة ويقصد بها جعل الجامعة مركزاً مهنياً لطلابها يؤهلهم بالأدوات و المهارات و الخبرات التي تلعب دوراً هاماً ليس فقط في فرص حصولهم على الوظائف الملائمة بعد التخرج في ضوء متطلبات و احتياجات اسواق العمل العصرية و التي تعتمد في الاساس على الجدارات، بل تأهيلهم لخلق هذه الفرص بأنفسهم في الاسواق المحلية و الدولية .

الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات السابقة التي تناولت الجامعات الريادية كاتجاه جديد في العملية التعليمية إلي دراسات عربية وأخرى أجنبية ، وقد روعي في ترتيبها من الأقدم للأحدث

أ- الدراسات العربية :

- ١- دراسة " ضيف امال " ، ٢٠١٧ م ، بعنوان " آليات التوجه الاستراتيجي نحو بناء الجامعة الريادية (دراسة حالة جامعة محمد بو ضيف بالمسيلة) "

هدفت الدراسة إلي التعرف على طبيعة التوجه الاستراتيجي لدى الإدارة العليا بجامعة محمد بوضيف بالمسيلة؛ وكذلك الداخلية؛ اقتراح تصور لطبيعة دور الجامعة الريادية على مستوى البيئة الخارجية ، و التعرف على وجهة نظر عينة الدراسة حول إمكانية تطور جامعة محمد بوضيف إلى جامعة ريادية؛ وبيان كيفية الاستفادة من آليات التوجه الاستراتيجي (الشراكة المجتمعية، الابداع

والابتكار، نقل التكنولوجيا) في بناء الجامعة الريادية ، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي وتم التطبيق علي جامعة محمد بوضيف بالمسيلة واتخاذها نموذجا للدراسة التطبيقية .

وكان من أهم نتائج الدراسة تعزيز الدعم للأبحاث المتعلقة باحتياجات المحيط المحلي لتقوية الاتفاقيات المحلية مع الشريك الاقتصادي، إدماج طلبة الطور الثاني في أنشطة البحث، حق الأساتذة على إعلام الكليات بأي نشاط أو منشور علمي، حث المخابر على فتح فرق بحث ذات اختصاصات متنوعة العمل الى تحديد أولويات مسبقة في البحث العلمي، وتوسيع عملية إدماج طلبة الطور الثاني في أنشطة البحث. مضاعفة الجهود لعقد اتفاقيات مع الشريك الاقتصادي في مجال البحث العلمي وتفعيلها، والعمل على بناء علاقات متنوعة مع المؤسسات والهيئات المعنية بتوظيف الخريجين أو مساعدتهم على إنشاء شركاتهم الخاصة. متابعة خريجي الجامعة للحصول منهم على معلومات حول الكفاءات المطلوبة في الميدان وبناء علاقات مع المؤسسات التي يعملون بها ، تبني ميثاق المساواة في الفرص ، تنشيط الحوار في قضايا المواطنة والمجتمع ، تبني بعد البيئة والتنمية المستدامة ، إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالمعلومات عن سوق العمل والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين على المستوى المحلي والوطني .

٢- دراسة " أحمد محمد بكري موسي " ، ٢٠١٨م ، بعنوان " منظومة ريادة الأعمال بجامعات كل من سنغافورا وتايوان والمملكة السعودية (دراسة مقارنة) " .

هدفت الدراسة إلى التوصل لتصور مقترح لتطبيق منظومة ريادة الأعمال بجامعات المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال إجراء مقارنة حول منظومة ريادة الأعمال بجامعات كل من سنغافورة وتايوان والمملكة العربية السعودية، ولكي يتحقق ق الهدف من الدراسة تم استخدام المنهج المقارن (مدخل بيريداي)، وذلك من أجل المقارنة بين جامعات الدول الثلاث في ضوء محاور تمثلت في الفلسفة والاهداف والبرامج والأنشطة والفعاليات، والإدارة والتمويل، وتوصلت الدراسة إلى تصور مقترح لتطبيق منظومة ريادة الأعمال بالجامعات السعودية في ضوء العوامل الثقافية بالمملكة تضمن عدد من المكونات أهمها بالنسبة للفلسفة والأهداف رعاية قادة الجامعة لريادة الاعمال بالجامعة عن طريق انشاء لجنة عليا لريادة الاعمال مع وجود فريق من المستشارين المهنيين لتقديم التوجيه والمشورة وتكوين شركات مع الشركات لدعم الفكر الريادي للجامعة وزيادة نسبة أبحاث ريادة الاعمال بالجامعة والمنشورة في مجلات محكمة وتقديم مزيد من الدعم للمشروعات الرائدة بالجامعة وإنشاء برامج لأبحاث ريادة الاعمال والتي تعمل علي تقديم نتائج البحوث التي تدعم الطلاب والمشروعات الإلكترونية وجذب التمويل من الوكالات الحكومية والمؤسسات والشركات ودعم التعاون داخل الجامعة وبين الجامعات وتشجيع الطلاب علي ريادة الأعمال من خلال نشر فرص عملية للممارسة الريادية بأنشاء مشروعات مصغرة للطلاب وتمويلها ومتابعتها فيما يسمى بصندوق استثمار المشروع الطلابي .

٣- دراسة "منة الله محمد لطفي محمود أبو لبهان"، ٢٠١٨م، بعنوان "نحو جامعات ريادية في مصر: رؤية مقترحة".

هدفت الدراسة إلى القاء الضوء على الاطار المفاهيمي للجامعة الريادية ومعايير تقييمها وعرض أهم ممارسات نماذج الجامعات الريادية العالمية ووضع رؤية مقترحة لكي تصبح الجامعات المصرية جامعات ريادية.، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي باعتباره مناسب لطبيعتها. وكان من أهم نتائج الدراسة: تقديم رؤية مقترحة لتعزيز تطبيق الجامعات الريادية بمصر وتشمل مقترحات لتعزيز القيادة والحكومة عن طريق انشاء مركز لريادة الاعمال والابتكار بجميع الجامعات المصرية وضرورة تضمين ريادة الأعمال في الرؤية والرسالة للجامعات وكلياتها، ووضع استراتيجية تمويل طويلة المدي في حدود موارد كل جامعة وتقديم حوافز للهيئة التدريسية والعاملين والمشاركين في أنشطة ريادة الاعمال وتقوية الروابط بين المستثمرين لتعزيز العلاقات المالية.

٤-دراسة "إيمان جمعه محمد عبد الوهاب"، ٢٠١٨م، بعنوان "مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية"دراسة استشرافية".

هدفت الدراسة إلى وضع دراسة استشرافية يتم من خلالها طرح مجموعة من السيناريوهات المستقبلية كبداية محتملة أو ممكنة لتدعيم مسارات التحول المتوقع أن تتخذها مؤسسات التعليم الجامعي المصري وصولاً إلى تحقيق صيغة الجامعة الريادية، ولتحقيق ذلك يسعى البحث لتحقيق بعض الأهداف الفرعية هي، التعرف على الأساس الفكري الفلسفي الذي تقوم عليه الجامعة الريادية، توضيح أبرز مسارات التحول نحو صيغة الجامعة الريادية من خلال الدراسات والخبرات السابقة، تحليل واقع وإشكاليات التعليم الجامعي المصري المعاصر ومؤسساته، استجلاء مبررات التحول بالتعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية، وضع سيناريوهات مقترحة لمسارات التحول بالتعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية وقد استخدمت الدراسة لمنهج الوصفي التحليلي Descriptive Analysis وذلك بهدف تحليل الإطار الفكري للجامعة الريادية، و تشخيص واقع التعليم الجامعي المصري، وتحديد مبررات التحول به نحو صيغة الجامعة الريادية و توصل البحث إلى صياغة ثلاث سيناريوهات هي: السيناريو (الامتدادي)؛ ويرتكز على ثبات الواقع الراهن، والسيناريو (الإصلاحية)؛ ويعني بالانطلاق في تأسيس توجه استراتيجي يسمح بدمج الفكر الريادي مع الفكر الاستراتيجي القائم، والسيناريو (الابتكاري)؛ ويقدم مسارات الوصول إلى نموذج الجامعة الريادية.

٥- دراسة "تجلاء أحمد محمد شاهين"، ٢٠٢٠م، بعنوان "التخطيط الاستراتيجي لجامعة بنها في ضوء متطلبات الجامعة الريادية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الجامعة الريادية وخصائصها وفلسفتها وأهدافها وأهم متطلباتها وتشخيص البيئة الداخلية لجامعة بنها في ضوء متطلبات الجامعة الريادية وتشخيص البيئة

الخارجية لجامعة بنها في ضوء متطلبات الجامعة الريادية وضع خطة استراتيجية مقترحة لتطوير جامعة بنها لتلبية متطلبات الجامعة الريادية ، يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي للتعرف على مفهوم الجامعة الريادية وخصائصها وفلسفتها وأهدافها، وكذلك تحديد أهم متطلباتها، كما يستخدم البحث أحد الأساليب الرئيسة للتخطيط الاستراتيجي وهو أسلوب التحليل البيئي SWOT analysis لتشخيص وتحليل واقع جامعة بنها، وقوفاً على نقاط القوة فيه، ونقاط الضعف التي تعوقها عن الايام بدورها المنشود، وأهم الفرص المتاحة، والتحديات التي تواجهها، ومن ثم وضع عدد من البدائل الاستراتيجية، ثم اختيار البديل الأكثر مناسبة لتطوير جامعة بنها في ضوء متطلبات الجامعة الريادي ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية وضع استراتيجية يمكن من خلالها الانطلاق نحو الريادة والتميز وتضمن ضرورة تبني مدخل الريادة الاستراتيجية وتنفيذ استراتيجيات ريادية وتصميم هياكل تنظيمية بالجامعة تتوافق مع اعمال الريادة وتبني مفهوم الابداع والابتكار في العمل تفعيل مبدأ المسؤولية والمحاسبية والمكافأة في العمل ثقافة ريادية متكاملة أهم ملامحها الانعكاس بقوة في الممارسات والقيم والأفكار والمعتقدات والتفاعلات الجامعية والتنبؤ بالتغيرات المحتملة في الاتجاهات والطلب وتعديل الأنشطة الخاصة وفقاً لذلك .

٦- دراسة " عماد عبد اللطيف ، مصطفى أحمد أمين " ، ٢٠٢١ م ، بعنوان " متطلبات تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الهندسة العكسية ، دراسة ميدانية " .

و تهدف الدراسة إلى التعرف على الأساس الفكري والنظري للجامعة الريادية في ضوء الهندسة العكسية ، والكشف عن درجة توافر متطلبات تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الهندسة العكسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعتي سوهاج ودمنهور ، والكشف عن معوقات تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الهندسة العكسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعتي سوهاج ودمنهور ، وتقديم التوصيات والمقترحات الإجرائية اللازمة لدعم تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الهندسة العكسية.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يساعد في التعرف على متطلبات تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الهندسة العكسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعتي سوهاج ودمنهور، وذلك بتصميم استبانة للوقوف على متطلبات تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الهندسة العكسية والتعرف على المعوقات التي تحول دون ذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعتي سوهاج.

وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج كان أهمها قلة الإمكانيات المادية للجامعات مما يحول دون استخدام الهندسة العكسية في العملية التعليمية ،ومقاومة التغيير وضعف تقبل الأفكار الجديدة من الإدارة الجامعية وضعف الشراكة التقنية والتكنولوجية بين المؤسسات الإنتاجية والجامعات وتوصلت

الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها العمل على تشريع قوانين تمكن من استخدام الهندسة العكسية في العملية التعليمية والبرامج التطبيقية، والعمل على اعتماد لوائح تمنح الوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة الصلاحيات والحرية والاستقلالية لتطبيق الهندسة العكسية.

ب- الدراسات الأجنبية

١- دراسة "جازيرا وبيرتر" 2010 ، بعنوان "ريادة الأعمال الأكاديمية" أو "ريادة الأعمال الأكاديمية": نحو إعادة تشكيل نموذج "جامعة ريادة الأعمال"

كان الهدف من هذه الدراسة إلقاء الضوء على ظهور مفهوم حديث في مجال الريادية وهو ريادة الأعمال الأكاديمية حيث تعلقت المساهمة، المفاهيمية لهذه الدراسة بتوضيح المنطق الريادي في الجامعة فيما يتعلق بالبعد الداخلي والبعد الخارجي، وتحديد مختلف أوجه ريادة الأعمال الأكاديمية، ومن أهم نتائج

٢- دراسة "جون ويوسف" 2010، بعنوان "فئات ريادة الأعمال على مستوى الجامعة".

هدفت هذه الدراسة إلى التمييز بين ثلاث فئات في مجال الريادية على مستوى الجامعة، وهي : الجامعة الريادية، ريادة الأعمال الأكاديمية ، ونقل تكنولوجيا الجامعة؛ توصلت الدراسة إلى تصور العلاقة بين هذه الفئات كما يلي :الجامعة الريادية هي جامعة تمارس على نطاق واسع ريادة الأعمال الأكاديمية يمكن مقارنة جامعة ريادية جامعة أخرى أقل ريادية من خلال قياس مستوى ريادة الأعمال الأكاديمية فيها؛ ريادة الأعمال الأكاديمية تسهل وتشجع نقل تكنولوجيا الجامعة بين الجامعة الريادية والصناعة؛ تحقيق درجة عالية من التوجه لريادة الأعمال الأكاديمية ينتج عنها عدد كبير من أنشطة نقل التكنولوجيا بين الجامعة والصناعة.

٣- دراسة "راجحي" ٢٠١١م، بعنوان " وضع تصور لروح المبادرة وتحديد عوامل تطورها في التعليم الريادي الجامعي التونسي " .

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم الريادية من جانب وعلى تحديد العوامل المساعدة على تعزيزه على مستوى الجامعة ووضع تصور لروح المبادرة وتحديد عوامل تطورها في الجامعة واعتبرت هذه الدراسة أن روح الريادية هي عملية تتكون من مجموعة من المواقف والاتجاهات تؤدي إلى التوجه الريادي، وأن تبني هذا التوجه يمكن أن يدفع الجامعة لتصبح جامعة ريادية، وهذا ما يدفعه إلى تبني الممارسات الريادية على مستوى بينيتها الداخلية والخارجية على حد سواء ومن أهم نتائجها التأكيد على أهمية دور المسؤول عن الجامعة في تنمية ريادة الأعمال وروح ريادة الأعمال في الجامعة: فهو مدعو لأن يصبح رائد أعمال ؛ أهمية إعادة صياغة الجدول الدراسي.

٤- دراسة " باك " ، ٢٠١٢م ، بعنوان " البحث عن الابتكار وريادة الأعمال في سنغافورة: الاستراتيجيات والتحديات .

هدفت الدراسة إلى الوقوف على محاولة سنغافورة تطوير الابتكار وريادة الأعمال من خلال المبادرات على المستوى الوطني وعلى مستوى الجامعات والمدارس ونظرة الحكومة لها والاستراتيجيات المستخدمة للقيام بذلك والوقوف على التحديات المستقبلية لها، وتوصلت الدراسة إلى أن ما تنفقه سنغافورة على البحث والتطوير يصل إلى (٢٠,٨٪) من الناتج القومي في عام ٢٠٠٨م والتي أكدت الاهتمام الفعلي من قبل الحكومة بتطوير الدولة لكون الاقتصاد قائم على الابتكار القائم على المعرفة مما جعلها من أكبر اقتصاديات العالم في مجال البحوث المبتكرة والمشاريع الريادية مما حقق الازدهار لسنغافورة، وكذلك إطلاقها العديد من المبادرات في السنوات الأخيرة في قطاع التعليم العالي لتطوير روح الابتكار والمبادرة في الجامعات الثلاث الجامعة الوطنية وجامعة سنغافورة للإدارة وجامعة نانينغ التكنولوجية بهدف تطوير اقتصاد المعرفة الناشئة وتسويق المعرفة المتخصصة ودعم حاضنات الأعمال وتحقيق الشراكة قطاعات المجتمع المختلفة والجامعات العالمية الرائدة في المجال الريادي.

٥- دراسة " ريتشارد ماندل " ٢٠١٦م ، بعنوان " مسح تجريبي عروض تعليم ريادة الأعمال من بين أفضل برامج ريادة الأعمال الجامعية "

وهدف الدراسة إلى تحليل التجارب التعليمية في ريادة الأعمال -البرامج والدورات - من بين أعلى خمس وعشرين مدرسة وجامعة لريادة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك من أجل الكشف عن المعوقات التي تحول دون تقديم المشروعات التجريبية وتحديد خيارات قابلة للتطبيق، وتوصلت الدراسة إلى أن التجارب التعليمية الريادية ذات العائد الاستثماري كثيرة، وكان من أهم المعوقات التي تحد من نمو هذا الأسلوب هو إيجاد أعضاء هيئة تدريس قادرين على تقديم الدعم المناسب للطلاب.

التعليق العام على الدراسات السابقة :

أولاً : من حيث الهدف

هدفت الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الجامعات الريادية بصفة عامة إلى التعرف على الأطر المعرفية للجامعات الريادية وأهم متطلبات بنائها ، وكذلك اليات التوجه لبناء جامعات ريادية قادرة علي خلق رواد اعمال قادرين علي إيجاد فرص عمل في المستقبل ، وكذلك أهم الأسس التي تقوم عليها وأهم النماذج العالمية والعربية للجامعات الريادية .

ثانياً : من حيث المنهج

اتفقت معظم الدراسات والبحوث السابقة علي المنهج المستخدم والذي تمثل في المنهج الوصفي؛ باعتباره أكثر المناهج البحثية ملائمة لطبيعة هذه الدراسات والبحوث، كما استخدمت بعض الدراسات أسلوب التحليل البيئي.

ثالثاً : من حيث مدى الاستفادة من الدراسات والبحوث السابقة

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وكذلك التصور المقترح فيما يلي :

- تحليل واقع وإشكاليات التعليم الجامعي المصري المعاصر ومؤسساته ، استجلاء مبررات التحول بالتعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية
- في التعرف على اليات تحول الجامعة المصرية لجامعات ريادية
- التعرف علي مفهوم الشامل للجامعة الريادية ، وكذلك الأسس التي تقوم عليها
- التعرف علي خبرات كلا من المملكة العربية السعودية وتايوان وسنغافورا والولايات المتحدة و دولة الجزائر و تونس في مجال تطبيق نماذج الجامعات الريادية وإمكانية الاستفادة منها في تحويل الجامعات المصرية لجامعات ريادية مبتكرة ومتطورة .

خطوات السير في البحث:

سعيًا للإجابة عن تساؤلات البحث المثارة وتحقيقاً لأهدافها الأساسية، واتساقاً مع المنهجية العلمية المتبعة، فإن البحث صار وفق الخطوات الرئيسية التالية:

الخطوة الأولى: وتمثل الإطار المنهجي العام للبحث ويشمل (مقدمة البحث - مشكلة البحث - أهداف البحث - أهمية البحث - المنهج الذي يبنى عليه البحث - الدراسات السابقة المتصلة بموضوع البحث مع بيان أوجه الاستفادة من تلك الدراسات السابقة).

الخطوة الثانية: وتمثل الإطار النظري والفكري للبحث ويشمل:

- ويتناول الإطار المفاهيمي والفلسفي للجامعة الريادية من مقومات ومتطلبات تطبيقها وإبعادها وأهميتها، والتحديات التي تواجه بناءها.

الخطوة الثالثة: وتشمل أهم نتائج البحث والمتمثل في التوصل إلي قائمة من متطلبات بناء الجامعة الريادية في ضوء آراء عدد من خبراء التربية.

المعالجة النظرية للدراسة

في هذا الجزء يتم إلقاء الضوء على الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة التي يهدف البحث الحالي إلى دراستها

مفهوم الجامعة الريادية

ظهرت فكرة انشاء جامعات ريادية مرتبطة بفلسفة الجامعات الأمريكية والتي تنطلق من قدرتها علي تقديم خدماتها للمجتمع منذ تأسيس أول جامعة هارفارد (١٦٣٦ م) وكانت تركز علي التدريب المهني والأبحاث التطبيقية منذ القرن التاسع عشر ، ومع أواخر القرن التاسع عشر والذي عد البداية الحقيقية للجامعات الريادية أصبحت الجامعات مورد لإنشاء نظام التنمية الاقتصادية والاجتماعية القائم علي المعرفة في النظم الاقتصادية والأكاديمية في مراحل مختلفة من التنمية وقد ساعد علي تدعيم هذا التوجه الاستقلالية التي تتمتع بها الجامعات من حيث سياستها الإدارية مع تواجد دعم سياسي ومالي علي المستوى المحلي من خلال التشريعات الخاصة بنقل التكنولوجيا والأعمال الأكاديمية التي تم سنها خلال الثمانينيات للجامعات من أجل زيادة القدرة التنافسية التكنولوجية والصناعية للبلاد في الأسواق العالمية خاصة المتنامية منها، ثم انتقلت الفكرة إلي المجتمع الأوروبي وذلك نظرا للأهمية المتزايدة لقطاعات اقتصاد المعرفة ، فأُنشِرت جامعات ريادة الأعمال بأوروبا مع بداية التسعينات من أجل تشجيع الأكاديميين علي نشر معارفهم ، ثم انتقلت فكرة انشائها إلي عدد من دول العالم النامي . (عبد العزيز، ٢٠٢٠م، ٢٥٦-٢٦٨)

وفي بداية الألفية الجديدة بدأ مفهوم الجامعة الريادية يتشكل وانتشر في أوروبا وآسيا بعد أن انطلق من أمريكا قبل ذلك بعقد من الزمن، ويدعو هذا المفهوم إلى أن أحد أهم لأدوار الرئيسية للجامعة هو المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات من خلال إطلاق المشروعات الابتكارية المنتجة. وفي ظل بيئة عالمية سريعة التغير أصبح التحول إلى نموذج الجامعة الريادية هو التوجه المشترك للجامعات العالمية الرائدة من أجل ضمان بقائها ونموها وإكسابها مزايا تنافسية (Jameson, 2015, 71)

ويعرف (Goldstein,2010: 83) الجامعة الريادية بأنها الجامعة التي تستطيع تحقيق الروابط الأكاديمية والصناعية والحكومية، ويحقق ذلك تفاهات ومقاييس جديدة للبعثات التعليمية والبحثية، والتغيرات التنظيمية الداخلية، واستخدام وسائل جديدة للإدارة والقدرات التنظيمية.

والجامعة الريادية هي تلك المنظمة التي تحاول تطوير روح وفلسفة وهيكل ريادي داخلي يمكن أن تحقق عدد من الابتكارات أكبر أو أعلى من المعدل وتتضمن أقسام، الإبداع، وفرق المشاريع الجديدة، وتحاول إطلاق الطاقة الإبداعية لكل العاملين في المنظمة.

(Daft.R,2010,13)

وتعرف بأنها الجامعة التي تقوم بتحديد الفرص واستثمارها بفاعلية في مجالي البحث والتعليم بهدف تطوير ذاتها، ونقل المعرفة للمجتمع المحيط لتنميته من خلال التفاعل بين الجامعة والحكومة والصناعة لتلبية متطلبات اقتصاد المعرفة، وتعزيز الاقتصاد القومي، ومواكبة التطورات العالمية.

(Sam, C., & van der Sijde, 2014: 891-908)

كما تعرف على أنها مؤسسة تقوم على أربع سمات لريادة الأعمال وهي: التوجه الاقتصادي والذي يشير إلى الكفاءة المالية للأنشطة التي تم تنفيذها، وتوجه السوق كمعيار هام لقرار التنمية في آلية السوق، والتوجه الابتكار الذي هو عامل أساسي لمؤسسات التعليم العالي، والتوجه الإداري والذي يرتبط بقواعد العمل وأساليب الإدارة المطبقة في المؤسسات. (Olearnik - Pluta & Olearnik, 2015: 10)

الفلسفة التي تقوم عليها الجامعات الريادية

انطلقت فلسفة الجامعة الريادية من قدرتها على الاستفادة من المخرجات المعرفية لها ، وتحويلها لرأس مال عن طريق تسويق هذه المعرفة بطرق غير تقليدية أو عن طريق تطبيقها والحصول على تكنولوجيا دقيقة تسهم في إحداث طفرة اقتصادية بالمنتجات الصناعية داخل المجتمع ، وبالتالي احداث تحول في مصادر التنمية الاقتصادية بالمجتمع المتواجدة فيه. (عبد العزيز، ٢٠٢٠، ٢٧٤)

كما تقوم فلسفة الجامعة الريادية على التركيز على مبدأ إيجاد فرص العمل والتعليم القائم على الإبداع والابتكار والشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة والخريجين الذين يعتبرون أصولاً استثمارية ضخمة حين تحسن الجامعة التواصل معهم بمفهوم التمركز حول الطالب الذي يدرك الفرص ويمتلك روح الابتكار ، والإبداع ، ويستثمر الموارد المتاحة بطريقة منظمة من أجل الخروج بمخرجات ناجحة تحقق له أهدافه ، ومن هنا صار ضرورياً على الجامعات أن تعيد النظر في تحويل دورها من التركيز على التوظيف كجامعات تقليدية إلى التركيز على مبدأ إيجاد فرص العمل ، والاهتمام بمواردها البشرية باعتبارها ثروة حقيقية، وهي أفضل موجودات المؤسسة الجامعية حتى تصبح جامعة ريادية قادرة على دعم وتحقيق مزايا تنافسية مستدامة. (توفيق ، مرسى، ٢٠١٧، م، ١٤)

أهداف الجامعة الريادية

تعتبر الجامعات الريادية محفزات هامة بالنسبة للاقتصاد الوطني والتنمية الاجتماعية لأنها حاضنات طبيعية للأفكار والتقنيات الجديدة التي تسعى إلى تعزيز الأعمال الجديدة، وتقديم مجموعة متنوعة من الموارد والقدرات التي تسهم في خلق ميزة تنافسية مستدامة، (Urbano&Guerrero, 2013, 40) و تسعى الجامعات الريادية لتحقيق مجموعة من الأهداف تتضح فيما يلي :

(Abaide, Salama: 2019, 2)؛ المطيري ، ٢٠١٩، ٨ ؛ Auso ,Nuree, hamdi: 2017, 887) ، (محمود ، ٢٠١٧، ٢١٢: ٢١٠؛ عيد ، ٢٠١٤، ١٥٤)

- تغيير ثقافة جميع فئات المجتمع حول مفهوم العمل وغرس ثقافة العمل الحر في جميع المجالات وتطوير المواهب القيادية وإعداد أفراد قياديين لتحقيق النجاح خلال مراحل حياتهم المهنية المستقبلية ورفع قدراتهم للتخطيط للمستقبل.
- حل أزمة فرص العمل الناجمة عن التوسع في التعليم العالي وربطه بالاقتصاد، الصناعي والمعرفي المؤهل لسوق العمل وبالتالي تسهم في علاج مشكلة البطالة من خلال تعزيز روح المبادرة وتنظيم المشاريع وتطوير تعليم الريادة باعتباره هدف استراتيجي للتنمية يهدف لتطوير القدرات الابتكارية المستقلة لبناء دولة على أسس الابتكار وتعزيز فرص العمل من خلال ريادة الأعمال.
- دعم قيم التوظيف الذاتي يساعد على التقليل من هجرة الخبرات والعقول خارج الوطن من خلال توفير مناخ محلي داعم لريادة الأعمال، كما توفر الجامعات الريادية المزيد من فرص العمل التي ترضى وتناسب القوى العاملة.
- تربية الطلاب على إتباع المنهج العلمي في التفكير وتقدير المعلومات وبناء خبرته على المعرفة والأرقام الدقيقة للوصول إلى مجتمع معرفي
- تمكين الطلاب من تجريب أفكارهم التي تعلموها من نظريات وأفكار حول الريادة مما يؤدي إلى إيجاد نضج ووعي لديهم قائم على التجربة والخطأ، والمعرفة الكاملة لأبعاد الأفكار وتأثيراتها والتطبيق الفعلي لها.

وبناءً على ما سبق فإن الجامعة الريادية ترمي إلى إعداد كوادر بشرية شبابية قادرة على الإبداع والابتكار والتعلم الذاتي وذات كفاءة عالية وقادرة على خلق فرص عمل في مختلف المجالات وإعداد المشروعات الخاصة بهم بعد التخرج دون الحاجة لانتظار الوظائف الحكومية مما يساعد في حل مشكلة بطالة خريجي التعليم الجامعي.

أهمية الجامعات الريادية

تسهم الجامعات الريادية بدور بارز في توفير فرص عمل لائقة للأعداد المتزايدة من خريجي الجامعات بدون تحميل الدولة عبء تشغيل الخريجين الجدد في الحكومة والقطاع العام، ومن أجل تحسين التنافسية وتطوير الابتكار وريادة الأعمال بمصر (وكذلك تلبية لمتطلبات المجتمع وخريجها بما في ذلك العمل المستقبلي لهم بحيث تخرج رواد أعمال فهم محركو الابتكار والنمو؛ قادرين على بتحويل الأفكار إلى مؤسسات ناجحة حيث أن جوهر ريادة الأعمال تحويل الفكرة إلى عمل، لذا يجب أن تشجع الطلاب على تعلم وممارسة ريادة الأعمال من أجل إنشاء مبادرات عمل مبتكرة، والتدريب الكافي لحل المشكلات التي تواجه الطلاب في سوق العمل وذلك من أجل المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية . (أبو لبهان ، ٢٠١٨ م ، ٤٣٣) .

كما يبرز دورها بوضوح في تكوين روادًا في الإبداع والابتكار ، مما يساعد ذلك في بناء اقتصاد المعرفة من خلال أفكار متجددة تتعلق بتنمية مجتمع المعرفة ، وكذلك زيادة أصول المعرفة وتعظيم ثروة الأفراد من خلال زيادة الثروة وتراكم رأس المال في مجال المعرفة على مستوى الأمة وأثرها في بناء مجتمع المعرفة، كما يوفر التعليم الريادي للموظفين في المؤسسات مهارات نادرة تمكنهم من زيادة معدل نمو مبيعاتهم أعلى بكثير من أقرانهم كما يزيد التعليم الريادي من احتمالية اكتساب الخريجين لأفكار تجارية عالية التقنية تعمل على بناء مجتمع معرفي وتساهم في التغلب على مشكلة البطالة. (Abaide,Salama:2019,6) وتساعد الجامعات الريادية الأفراد علي: (العربي، ٢٠١٧، ٤٠١)

- الاستقلال وتحقيق الأهداف المنشودة؛ فالفرد لا يعتمد على غيره في تحقيق أهدافه.
- وسيلة للتعرف على مجالات اهتمام الأفراد مع وربط آمانياتهم بالأمان الاجتماعي، وتحقيق الربح.
- فرصة لاستغلال الطاقات الكامنة؛ فالعمل فيما يرغب الفرد يمنحه الشعور بالرضا.
- تحقيق مكاسب جوهرية، وقد لا تكون المكاسب المادية هي الهدف الأساسي للمشروع، منها تحقيق النجاح والتميز وتحقيق أهداف مهنية وشخصية بالإضافة إلي تحسين مستوى المعيشة، وبالتالي المساهمة في إحداث تغيير إيجابي في المجتمع.
- معرفة الأهداف المجتمعية والمساهمة في تحقيقها، والتمتع بالثقة والاحترام داخل المجتمع.

التحديات التي تواجهه انشاء جامعات ريادية

ظهرت فكرة انشاء جامعات ريادية نتيجة الضغوط المتزايدة من الدول لدعم أنظمة الابتكار باعتباره الآن محرك بالغ الأهمية لتحقيق القدرة التنافسية المستدامة، وأمر حيوي لتحسين كفاءة عوامل نمو الإنتاج، وتحسين العمالة؛ وتواجه انشاءها عديد من التحديات سواء تحديات خارجية وداخلية فتمثل فيما يلي:

أولاً: التحديات الخارجية : والتي تمثلت في الاتي :

- التحولات الاقتصادية : تؤثر التحولات الاقتصادية والتوجهات الجديدة التي تكتسح العالم اليوم على نظام التعليم الجامعي شكلا ومضمونا . (سالمي ، ٢٠٠٥ م ، ٥٥)
- اقتصاد المعرفة المتلاحق والمتسارع والوضع الراهن للجامعات المصرية : هناك فجوة بين ما يتطلبه اقتصاد المعرفة المتلاحق والمتسارع والوضع الراهن للجامعات المصرية وما يقيد بها من جمود في الفكر وضعف الرغبة في التغيير. (أحمد ، أحمد ، ٢٠٢٠ م ، ٢٠٤:٢٠٥)
- التحول الرقمي: وقد أسهمت التكنولوجيا الحديثة للاتصالات والحاسبات والفضائيات وما يتعلق بهم من برامج ومعدات في إزالة عوائق الزمان والمكان ، حيث يشكل هذا التحول الرقمي تحديا كبيرا وفي نفس الوقت فرصة للجامعات الريادية . (أبو لبهان، ٢٠١٨ م ، ٤٣٩)

- تطبيقات الذكاء الاصطناعي (تكنولوجيا الروبوتات) وما أحدثته من ثورة في جميع جوانب الحياة وتأثير ذلك علي وظائف المستقبل ، وذلك حيث سيؤثر مستقبلاً على أنماط ومستويات الطلب على العمالة بشكل كبير وخاصة فيما يتعلق بالوظائف النمطية Repetitive Jobs والتي لا تعتمد على المهارات، والتي ستتحول باتجاه الوظائف عالية المهارات المعرفية التي لا تتضمن أنشطة يمكن استخدام التشغيل الألي. (إبراهيم ، ٢٠٢٣ ، ٢١٩٣-٢١٩٤)
- أدت السياسات الاقتصادية في مصر خلال العقود الثلاثة الماضية ، إلي عجز الدولة عن خلق فرص عمل جديدة ، وتخليها عن دورها في تشغيل الخريجين ، وتشبع القطاع الحكومي بالعمالة، وارتفاع معدلات التضخم وانخفاض القيمة الشرائية للأجور، وارتفاع معدلات البطالة ، والتي تركز بين خريجي الجامعات من الشباب، شكل كل هذا تحدياً كبيراً امام الجامعات الريادية في تخريج شباب لديهم فكر ريادي وقادرين علي الابداع وابتكار أفكار لمشاريع خاصه دون الاعتماد الكامل علي الوظائف الحكومية. (إبراهيم ، السيد ، ٢٠١٤ ، ٢٧٦)

ثانياً : التحديات الداخلية والتي تمثلت في الاتي

- غياب واضح لرؤية ورسالة تتبني ريادة الأعمال بالجامعات المصرية ، فليس هناك اهتمام بإضافة ريادة الأعمال إلي قائمة معايير تقييم أداء الطلاب ، ولا تعكس رؤية ورسالة الجامعات المصرية بشكل واضح إعداد ريادي أعمال من الطلاب . (حسنين ، محمود ، ٢٠١٦ ، ٣٣١)
- غموض الفلسفة التي يقوم عليها التعليم الجامعي المصري والتي تحدد وظيفته وتوجه عمله و المبادئ التي تستند عليها، بالإضافة إلى جانب صراع الفلسفات المفروضة علي من الخارج أو المنقولة عنه دون أن يكون لها جذور محلية ، بالإضافة لعدم وجود سياسة تعليمية عامة واضحة المعالم والأهداف . (شاهين ، ٢٠٢٠م، ١٤٤)
- افتقاد الجامعات المصرية إلى البنية التحتية اللازمة لتدعيم الريادة . (عبد الخالق ، ٢٠١٦م، ٦٦٥)
- ضعف الاستقلال الذاتي للجامعات المصرية، سواء من الناحية المادية أو الإدارية أو على صعيد الحرية الأكاديمية، الأمر الذي يمثل عائقاً يحول دون تحقيق الآمال المرجوة في تحقيق التطور المنشود في الجامعات المصرية ، ، ويشكل هذا تحدياً كبيراً أما الجامعات الريادية الناشئة والتي تعتبر الاستقلالية والحرية الأكاديمية من القيم الأساسية التي تتمتع بها الجامعات الريادية من أجل تعزيز الابتكار والابداع والتميز في البحث العلمي والتعليم . (عزت ، وآخرون ، ٢٠١١م ، ٢٦)
- تدني مستوى خريج الجامعات نتيجة لوجود انفصال واضح بين التعليم الجامعي وبين سوق العمل مما أدى لضعف خصائص ومهارات منظومة التعليم الجامعي وقلة توافقها مع متطلبات سوق

العمل المتطورة المتغيرة بما لا يخدم مصالح الخريجين حيث هناك انفصال شبه تام بين التعليم الجامعي وسوق العمل . (الصغير ، ٢٠٠٥م ، ٣٨) .

- يواجه التعليم الجامعي اليوم تحدياً كبيراً يتعلق بتمويله ، فعلى الرغم من زيادة الميزانية المخصصة للتعليم الجامعي من قبل الوزارة إلا أنها يقابلها زيادة في أعداد الطلاب الملتحقين كل عام بالتعليم الجامعي . (الدوني ، ٢٠١٨م ، ٣٢٠)

الدراسة الميدانية وتحليل آراء خبراء التربية حول متطلبات بناء جامعة ريادية

أولاً: أهداف الدراسة الميدانية

هدفت الدراسة الميدانية إلى استبصار آراء بعض الخبراء والمتخصصين وابداء الرأي بالموافقة أو عدم الموافقة وابداء الملاحظات واستقطاب البدائل المقترحة للآراء غير المتفق عليها حول ملحق رقم (١):

- المتطلبات التنظيمية لبناء الجامعة الريادية.
- المتطلبات الأكاديمية لبناء الجامعة الريادية.
- المتطلبات البشرية لبناء الجامعة الريادية.
- المتطلبات المالية والمادية لبناء الجامعة الريادية.

ثانياً : إجراءات الدراسة الميدانية

١- بناء أداة الدراسة : استخدمت الباحثة لمعرفة متطلبات بناء الجامعة الريادية الاستبانة كأداة لجمع بيانات ومعلومات الدراسة من خلال:

- الاطلاع على المراجع والادبيات المختلفة الخاصة بالجامعة الريادية وثقافة العمل الحر
- جمع البيانات اللازمة لإعداد وتصميم الأداة الخاصة بأسلوب دلفي.
- استشارة الباحثة المشرف بغرض تحديد المجالات الرئيسية للأداة التي بُنيت عليها الاستبانة.
- إعداد وتصميم الاستبانة الخاصة بأسلوب دلفي بصورة أولية بالاستفادة مما سبق.
- عرض الاستبانة بصورتها الأولية على المشرف واستطلاع رايه بغرض التأكد من صحتها ودقتها .
- أصبحت الاستبانة بصورتها الأولية مكونة من (٣٨) عبارة موزعة على أربعة أجزاء مثلت متطلبات بناء الجامعة الريادية.
- تم عرضها علي مجموعة من خبراء متخصصين في مجال أصول التربية والمناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا المعلومات وإدارة الأعمال وعددهم (٢٦) خبيراً ، وطبقت في ثلاث جولات باستخدام أسلوب دلفي ، وفيما يلي توضيح لخطوات بناء الاستبانة .

✓ بناء استبانة الجولة الأولى:

تم اعداد استبانة الجولة الأولى في ضوء الإطار النظري للدراسة، وقد تضمنت الصفحة الأولى من الاستبانة عنوان الاستبانة ومصطلحاتها والهدف من الاستبانة وإرشادات للإجابة عن عبارات الاستبانة والبيانات الأساسية المطلوبة من أفراد العينة، وقد تم تصميم الاستبانة من أربعة أسئلة مفتوحة، وعرضها علي الخبراء، وتشمل الأسئلة الآتية:

١. من وجهة نظر سيادتكم ما أهم المتطلبات التنظيمية لبناء الجامعة ؟
٢. من وجهة نظر سيادتكم ما أهم المتطلبات الأكاديمية لبناء الجامعة ؟
٣. من وجهة نظر سيادتكم ما أهم المتطلبات البشرية لبناء الجامعة الريادية ؟
٤. من وجهة نظر سيادتكم ما أهم المتطلبات المالية والمادية لبناء الجامعة الريادية ؟

✓ بناء استبانة الجولة الثانية:

تم صياغة استبانة الجولة الثانية في ضوء نتائج الجولة الأولى، فاشتملت علي (٣٨) عبارة موزعة على أربعة أجزاء على النحو الآتي:

- المتطلبات التنظيمية لبناء الجامعة الريادية ، واشتمل على (١٠) عبارة .
- المتطلبات الأكاديمية لبناء الجامعة الريادية ، واشتمل على (١١) عبارة .
- المتطلبات البشرية لبناء الجامعة الريادية ، واشتمل على (١٠) عبارة .
- المتطلبات المالية والمادية لبناء الجامعة الريادية ، واشتمل على (٧) عبارة .

تم توزيع الاستبانة على الخبراء المحددين للإدلاء بآرائهم مع مراعاة عدم معرفة مجموعة الخبراء بآراء بعضهم البعض من خلال الإجابة على مفردات الاستبانة بإبداء درجة الموافقة حسب البديل الذي يرونه مناسباً وفق مقياس ليكرت الثلاثي (أوافق بشدة – أوافق إلي حد ما – لا أوافق) ، بحيث يضع المستجيب علامة (✓) أمام الاستجابة التي تعبر عن رأيه في درجة قبولها ، وفي نهاية كل عبارة تم إضافة بند عن أسباب الرفض ، وذلك لإضفاء الواقعية على الاستجابات .

✓ بناء استبانة الجولة الثالثة:

تم استعادة جميع الاستبانات الموزعة على الخبراء البالغ عددهم (٢٦) استبانة ملحق رقم (٤) ، وقد اعتمد الباحث على معيار قبول أسلوب دلقي (٦٠٪) كنسبة لاعتماد العبارات التي حصلت على اجماع الخبراء، وتم تفريغ الاستبانات وتحليلها، واستخراج المتوسطات الحسابية ، والنسبة المئوية والانحرافات المعيارية لكل فقرة ومجال ، تم حذف العبارات التي لم تحصل على معيار القبول المحدد (٦٠٪) كما في الجدول التالي :

جدول رقم (١) يشير لمحاور ومفردات الاستبانة بعد الجولة الثانية

م	محاور الاستبانة	عدد العبارات	النسبة المئوية	الفقرات المحذوفة
١	المتطلبات التنظيمية	١٠	٪٢٦,٣	٦,٩
٢	المتطلبات الأكاديمية	١١	٪٢٨,٩	٢٠,١٦
٣	المتطلبات البشرية	١٠	٪٢٦,٣	٢٧
٤	المتطلبات المالية والمادية	٧	٪١٨,٤	٣٤
	الإجمالي	٣٨	٪١٠٠	٦

يشير الجدول السابق إلى حصول أغلب العبارات على نسبة الموافقة المحددة ، وحذف المفردات التي لم تحصل على معيار القبول المحدد (٦٠٪) ، البالغ عددها (٦) عبارات وهي العبارات رقم (٦,٩) من مجال المتطلبات التنظيمية والتي حصلت على نسبة (٤٦٪) ، (٣٨.٣٪) ، والعبارات رقم (١٦) ، (٢٠) من مجال المتطلبات الأكاديمية والتي حصلت على نسبة (٤٦٪) ، (٣٨.٣٪) ، والعبارات رقم (٢٧) من مجال المتطلبات البشرية والتي حصلت على نسبة (٣٣.٣٪) ، والعبارات رقم (٣٤) من مجال المتطلبات المالية والأكاديمية والتي حصلت على نسبة (٤١٪) .

تم صياغة استبانة الجولة الثالثة في ضوء نتائج الجولة الثانية ، فاشتملت علي (٣٢) عبارة موزعة علي أربعة أجزاء على النحو الآتي :

- المتطلبات التنظيمية لبناء الجامعة الريادية ، واشتمل على (٨) عبارة .
- المتطلبات الأكاديمية لبناء الجامعة الريادية ، واشتمل على (٩) عبارة .
- المتطلبات البشرية لبناء الجامعة الريادية ، واشتمل على (٩) عبارة .
- المتطلبات المالية والمادية لبناء الجامعة الريادية ، واشتمل على (٦) عبارة .

قامت الباحثة بالتطبيق على نفس الخبراء للمرة الثالثة وعددهم (٢٦) خبير حيث عرض على كل خبير درجة استجابته ، واستجابات بقية الخبراء في الجولة الثانية من حيث متوسط الاستجابات والنسبة المئوية ، والانحراف المعياري ، وطلب منهم إعطاء رأيهم حول الاستمرار على درجاتهم السابقة أو إعطاء درجة موافقة أخرى للجولة الثالثة ، تم استعادة جميع الاستبانات الموزعة على الخبراء خلال ثلاثة أسابيع ابتداءً من تاريخ ١٤/٤/٢٠٢٤م - ٢٤/٥/٢٠٢٤م حيث بلغت (٢٦) استبانة ، وقد اعتمدت الباحثة على معيار قبول (٨٠٪) فما فوق كنسبة لاعتماد العبارات ، وتم تفريغ الاستبانات وتحليلها ، واستخراج المتوسطات الحسابية ، والنسبة المئوية والانحرافات المعيارية للعبارات ، حصلت جميع العبارات في الجولة الثالثة على نسبة موافقة مرتفعة يوضحها الجدول التالي :

جدول (٢) يشير لمحاور ومفردات الاستبانة بعد الجولة الثانية والثالثة

م	محاور الاستبانة	الجولة الثانية		الجولة الثالثة	
		عدد المفردات	النسبة المئوية	عدد المفردات	النسبة المئوية
١	المتطلبات التنظيمية	١٠	٢٦,٣٪	٨	٢٥٪
٢	المتطلبات الأكاديمية	١١	٢٨,٩٪	٩	٢٨,١٪
٣	المتطلبات البشرية	١٠	٢٦,٣٪	٩	٢٨,١٪
٤	المتطلبات المالية والمادية	٧	١٨,٤٪	٦	١٨,٧٥٪
	الإجمالي	٣٨	١٠٠٪	٣٢	١٠٠٪

يشير الجدول السابق إلى بقاء جميع مفردات الاستبانة في الجولة الثالثة البالغ عددهم (٣٢) مما يؤكد علي ثبات آراء الخبراء حول تلك المفردات ، موزعة علي (٤) متطلبات لبناء الجامعة الريادية ، وتكونت من (٨) مفردات مثلت المتطلبات التنظيمية لبناء الجامعة الريادية لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الجامعي بلغت (٢٥٪) ، و (٩) المتطلبات الأكاديمية لبناء الجامعة الريادية لتعزيز ثقافة العمل الحر لدي الطالب الجامعي بلغت (٢٨.١٪) ، و (٩) المتطلبات البشرية لبناء الجامعة الريادية لتعزيز ثقافة العمل الحر لدي الطالب الجامعي بلغت (٢٨.١٪) ، (٦) المتطلبات المالية والمادية لبناء الجامعة الريادية لتعزيز ثقافة العمل الحر لدي الطالب الجامعي بلغت (١٨.٧٥٪) .

٢- تقنين أداء الدراسة

أولاً : صدق الاستبانة :

أ- صدق المحكمين:

قامت الباحثة بعرض الاستبانة في صورتها المبدئية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال أصول التربية لتحديد مدى مناسبة المفردات لكل محور حيث يتكون الاستبيان من أربعة متطلبات: المتطلب الأول: متطلبات تنظيمية ، المتطلب الثاني: متطلبات أكاديمية، المتطلب الثالث: متطلبات بشرية، والمتطلب الرابع: متطلبات مالية وتقنية، وتم إجراء التعديلات المقترحة للسادة المحكمين من حذف وتعديل وإضافة وإعادة صياغة بعض المفردات وتراوحت نسب الاتفاق بين السادة المحكمين على مدى صلاحية المفردات بين (٨٦ : ١٠٠٪)، وأصبحت الاستبانة مكونة من (٣٢) مفردة موزعة على المتطلبات.

ب- الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة حساب الخصائص السيكو مترية بلغ عددها (ن = ٢٦) وذلك لحساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمتطلب بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروفة اختصاراً بـ Spss.V.27 فكانت قيم معاملات الارتباط كما بالجدول التالي :

جدول (٣) قيم معاملات ارتباط عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمتطلب

رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط
١	**٠,٦٥٧	٩	**٠,٦٤٣	١٧	*٠,٢٠٩	٢٥	**٠,٦٦٨
٢	*٠,٢١١	١٠	**٠,٦٢٨	١٨	**٠,٦٥٨	٢٦	**٠,٦٣٥
٣	**٠,٦٢٣	١١	**٠,٦٣٩	١٩	**٠,٦٣٩	٢٧	**٠,٦٣٦
٤	**٠,٦٤٧	١٢	*٠,٢٤١	٢٠	*٠,٢٠٣	٢٨	**٠,٦٤٣
٥	**٠,٦٢٥	١٣	**٠,٦٢١	٢١	**٠,٦٣٨	٢٩	**٠,٦٦٧
٦	**٠,٦٦١	١٤	**٠,٦٢٤	٢٢	**٠,٦٢٢	٣٠	*٠,٢٢٦
٧	**٠,٦٤٠	١٥	**٠,٦٥١	٢٣	**٠,٦٣٧	٣١	**٠,٦٧٤
٨	*٠,٢٠٣	١٦	**٠,٦٢٧	٢٤	**٠,٦١٩	٣٢	**٠,٦٤٥

(**) دال عند مستوى ٠.٠١

(*) دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٤) أن قيم معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمتطلب دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ والبعض الآخر دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ أي أنه يوجد اتساق ما بين عبارات الاستبانة ؛ مما يشير إلى أن الاستبانة على درجة مناسبة من الاتساق.

ثانياً: ثبات الاستبانة:

أ- طريقة معامل ألفا لكرونباخ:

استخدمت الباحثة لحساب ثبات الاستبانة معامل ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للاستبانة فبلغت قيمة معامل ألفا العام للاستبانة ككل (٠.٧١٩) كما تم حساب معامل ثبات كل عبارة فكانت قيم معاملات ثبات المفردات كما بالجدول التالي :

جدول (٤) قيم معاملات ألفا لمفردات الاستبانة

رقم العبارة	قيمة معامل ألفا	رقم العبارة	قيمة معامل ألفا	رقم العبارة	قيمة معامل ألفا	رقم العبارة	قيمة معامل ألفا
١	٠,٧١٦	٩	٠,٧١٨	١٧	٠,٧١٦	٢٥	٠,٧١٨
٢	٠,٧١٨	١٠	٠,٧١٨	١٨	٠,٧١٤	٢٦	٠,٧١٦
٣	٠,٧١٦	١١	٠,٧١٨	١٩	٠,٧١٨	٢٧	٠,٧١٦
٤	٠,٧١٦	١٢	٠,٧١٧	٢٠	٠,٧١٦	٢٨	٠,٧١٨
٥	٠,٧١٧	١٣	٠,٧١٦	٢١	٠,٧١٧	٢٩	٠,٧١٦
٦	٠,٧١٤	١٤	٠,٧١٤	٢٢	٠,٧١٦	٣٠	٠,٧١٥
٧	٠,٧١٨	١٥	٠,٧١٧	٢٣	٠,٧١٨	٣١	٠,٧١٧
٨	٠,٧١٥	١٦	٠,٧١٧	٢٤	٠,٧١٤	٣٢	٠,٧١٤

يتضح من جدول (٥) أن جميع قيم معاملات ثبات المفردات أقل من معامل ثبات الاستبانة ككل مما يشير إلى أن عبارات الاستبانة على درجة مناسبة من الثبات.

ب - طريقة التجزئة النصفية:

للتحقق من ثبات الاستبانة ككل تم استخدام طريقة التجزئة النصفية Split half وبلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الاستبانة (٠.٦٢٧) وبعد تصحيح أثر التجزئة بمعادلة سبيرمان وبراون

Spearman-Brown بلغت قيمة معامل الثبات (٠.٧١٤)، ويتضح مما سبق أن الاستبانة على درجة مناسبة من الثبات.

ومن إجراءات الصدق والثبات السابقة أصبحت الاستبانة مكونة من (٣٢) عبارة موزعة على المتطلبات كما يلي: المتطلب الأول: متطلبات تنظيمية وتمثلها المفردات (من ١ إلى ٨)، المتطلب الثاني: متطلبات أكاديمية وتمثلها المفردات (من ٩ إلى ١٧)، المتطلب الثالث: متطلبات بشرية وتمثلها المفردات (من ١٨ إلى ٢٦)، والمتطلب الرابع: متطلبات مالية وتقنية وتمثلها المفردات (من ٢٧ إلى ٣٢)، والاستبانة بهذه الصورة صالحة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

٣- اختيار العينة وخصائصها

بناء على طبيعة الدراسة وأهدافها فقد تكونت عينة الدراسة من (٢٦) خبيراً متخصصاً في أصول التربية والمناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا المعلومات وإدارة الأعمال من فئة الأساتذة والأساتذة المساعدين ملحق رقم (١)، أبدوا استعدادهم للاستمرار بجولات تطبيق الأداة وفق لأسلوب دلفي.

ثالثاً : تطبيق الدراسة وتحليل نتائجها

(تم تطبيق الدراسة الميدانية من بداية شهر مارس ٢٠٢٤م إلي نهاية شهر يونيو ٢٠٢٤م) الأساليب الإحصائية المستخدمة

اعتمدت الباحثة في تحليل نتائج تطبيق الأداة على البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (statistical package for social science) الذي يعرف اختصاراً (SPSS) للحصول على المؤشرات المطلوبة ، واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الآتية :

(المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، التكرارات ، الوزن النسبي ، معامل الارتباط)

تحليل نتائج الجولة الثانية والثالثة من جولات دلفي

بعد تفريغ ملاحظات الخبراء ومقترحاتهم والتي اشتملت تعديل صياغة بعض العبارات إعادة ترتيبها قامت الباحثة بتطبيق الأداة المكونة من (٣٨) عبارة موزعة على اربع أجزاء علي مجموعة الخبراء وحصلت علي النتائج التالية:

جدول (٥) محكات الحكم على درجة الموافقة على عبارات الاستبانة

مدى المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من ١ : ١,٧	منخفضة
من ١,٧١ : ٢,٤٠	متوسطة
من ٢,٤١ : ٣	مرتفعة

يتضح من الجدول (٦) أنه إذا جاء المتوسط الحسابي للعبارة بين (٣) و (٢.٤٢) فإن درجة الموافقة عليها تكون (مرتفعة) ، وإذا جاء المتوسط الحسابي بين (٢.٤٠) و (١.٧١) فإن درجة الموافقة تكون (متوسطة) ، وإذا جاء المتوسط الحسابي بين (١.٧) و (١) فإن درجة الموافقة تكون (منخفضة) .

جدول (٦) نتائج الجولة الثانية والثالثة وفقاً لمتطلبات بناء الجامعة الريادية

م	المتطلب	الجولة الثانية				الجولة الثالثة			
		المتوسط	نسبة المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	المتوسط	نسبة المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	متطلبات تنظيمية	٢,٦٤	٨٢,١ %	٠,٣٩	مرتفعة	2.83	٩٤,٣ %	١,١	مرتفعة
٢	متطلبات أكاديمية	٢,٥٨	٨٦ %	٠,٣٤	مرتفعة	2.91	٩٧ %	٠,٩٩	مرتفعة
٣	متطلبات بشرية	٢,٦٨	٨٩,٢ %	٠,٣٢	مرتفعة	2.91	٩٧ %	٠,٨٨	مرتفعة
٤	متطلبات مادية	٢,٦٦	٨٨,٧ %	٠,٣٢	مرتفعة	2.97	٩٧,٩ %	٠,٧١	مرتفعة
	المتوسط العام للمتطلبات	٢,٦٠	٨٦,٥ %	٠,٣٤	مرتفعة	2.90	٩٦,٨ %	٠,٩٢	مرتفعة

يتضح من نتائج الجدول السابق المتعلق بنتائج الجولتين معاً علي مستوى المتطلبات الرئيسية

مجتمعة الآتي:

- بلغت نسبة موافقة الخبراء في الجولة الثانية علي مستوى المتطلبات الرئيسية مجتمعة (٨٦.٥ %) في حين بلغت نسبة الموافقة في الجولة الثالثة إلى (٩٦.٨ %) ، وهو ما يعني زيادة موافقة الخبراء في الجولة الثالثة علي المتطلبات الرئيسية مجتمعة بما كانت عليه في الجولة الثانية .
- اختلف ترتيب المتطلبات الرئيسية في الجولة الثالثة عما كانت عليه في الجولة الثانية حسب درجة موافقة الخبراء عليها ، حيث كان الترتيب في الجولة الثانية تنازلياً كالاتي (المتطلبات البشرية بنسبة متوسط (٨٩.٢ %) ، ثم المتطلبات المادية بنسبة متوسط (٨٨.٧ %) ، ثم المتطلبات الأكاديمية بنسبة متوسط (٨٦ %) ، ثم المتطلبات التنظيمية بنسبة متوسط (٨٢.١ %) ، وجاءت جميعها بدرجة موافقة مرتفعة مع اختلاف المتوسطات .
- أما في الجولة الثالثة حصلت أيضاً جميع المتطلبات الرئيسية علي درجة موافقة مرتفعة ولكن باختلاف ترتيب المتوسطات ونسبها فقد رتبها الباحثة تنازلياً (المتطلبات المادية بنسبة متوسط (٩٧.٩ %)، ثم المتطلبات البشرية والأكاديمية نفس نسبة المتوسط والتي بلغت (٩٧ %)، ثم المتطلبات التنظيمية بنسبة متوسط (٩٤.٣ %) .
- وهذا يعني زيادة موافقة الخبراء عما كانت عليه في الجولة الثانية وذلك من خلال ارتفاع نسب المتوسطات لكل من المتطلبات الرئيسية وترجع الباحثة إلى ارتفاع نسبة الموافقة على المتطلبات المادية وتصدرها المرتبة الأولى إلى أن الجامعات المصرية من الضرورة أن تمتلك التمويل المالي المتنوع والكافي لتنفيذ أنشطتها وتحقيق أهدافها من خلال العمل على تنمية وتنويع مصادر الدخل وتوجيهه وفق خطط واضحة تمكنها من الوصول للاكتفاء الذاتي تتغلب من خلاله على ضعف التمويل الحاصل الذي يمثل أحد أهم المشكلات التي تعاني منها أغلب الجامعات، ويقف عائقاً كبيراً أمام تحقيق أهدافها وطموحاتها، وميزتها التنافسية ، وكذلك التمويل اللازم لتوفير الموارد والأدوات

لتكنولوجيا المعلومات كونها تمثل صفة مميزة للجامعات ذات التوجه الريادي تزيد من توسيع أعمالها، وتوفر كلفة الأنشطة، وتختصر الوقت والجهد، وتسهل قنوات الاتصال، مما ينعكس بشكل كبير على تحسين وتطوير أدائها وينعكس بدوره على أعداد الطالب لمهن المستقبل التي أصبحت تعتمد اعتماداً كلياً على التكنولوجيا المتطورة مما يساهم في زيادة فرصة حصول الطالب الخريج على فرص العمل المناسبة لقدراته وميوله .

١- تحليل نتائج الجولة الثانية من جولات دلفي :

جدول رقم (٧) نتائج الجولة الثانية للمتطلبات التنظيمية لبناء الجامعة الريادية كما يراها الخبراء

م	المفردات	الجولة الثانية		
		الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	المتوسط
١	تضمن التوجه الخاص بثقافة العمل الحر في رؤية الجامعة الريادية	٠,٤٧	%٨٩,٧	٢,٦٩
٢	إشارة رسالة الجامعة إلى أهمية تعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطلاب	٠,٤٧	%٨٩,٧	٢,٦٩
٣	تضمن أهداف متعلقة بثقافة العمل الحر ضمن أهداف الخطة الإستراتيجية للجامعة الريادية	٠,٤٠	%٩٣,٧	٢,٨١
٤	وضع لوائح وأنظمة داعمة للتوجه نحو جامعات ريادية تعزز ثقافة العمل الحر لدى الطلاب	٠,٤٥	%٩١	٢,٧٣
٥	وضع خطة إستراتيجية للجامعة الريادية متسقة مع الخطط الإستراتيجية للدولة	٠,٤٧	%٨٩,٧	٢,٦٩
٦	تضمن الركائز الأساسية للجامعة على تعزيز روح المبادرة في جميع مجالات الجامعة	٠,١٩	%٤٦	١,٣٨
٧	وضع قوانين وسياسات تحمي الملكية الفكرية للأعمال الريادية الخاصة بالجامعة	٠,٣٣	%٩٦	٢,٨٨
٨	عقد شراكات مع قطاعات المجتمع المختلفة لتحديد الاحتياجات وفرص التطبيق العملي للأبحاث والمشاريع الريادية	٠,٢٧	%٩٧,٣	٢,٩٢
٩	تأسيس الأدوات والآليات التي تزيد من وعي أفراد المجتمع الجامعي بثقافة العمل الحر	٠,٣٧	%٣٨,٣	١,١٥
١٠	وضع أنظمة لقياس النية الريادية لدى الطالب الجامعي، مثل مقياس ياتج لمعرفة مدى استعداد الطالب لدخول عالم العمل ، ومساعدة الجامعة على توفير الدعم اللازم له	٠,٤٧	%٨٩,٧	٢,٦٩
	الإجمالي	0.39	%٨٢,١	2.46

يتضح من الجدول السابق والمتعلق بنتائج الجولة الثانية من جولات أسلوب دلفي في المجال الخاص بالمتطلبات التنظيمية

- حصول المتطلبات (١,٢,٣,٤,٥,٧,٨,١٠) على متوسط حسابي تراوح بين (٢.٤١ : ٣) ونسبة اتفاق تراوحت ما بين (٨٩.٧ % - ٩٧.٣ %) مما يعني أن الخبراء موافقين بدرجة مرتفعة على تلك المتطلبات التنظيمية لبناء الجامعة الريادية التي تعزز ثقافة العمل الحر لدى الطالب الجامعي ، وحصلت المتطلبات (٦,٩) على متوسط حسابي تراوح بين (١ : ١.٧) مما يعني أن الخبراء موافقين عليها بدرجة منخفضة فتم حذفها في الجولة الثالثة وإعادة ترتيب العبارات .

- جاء المتطلب رقم (٨) في المرتبة الأولى وحصل على أعلى نسبة اتفاق من الخبراء بلغت (٩٧.٣ %) وبمتوسط (٢.٩٢) والذي ينص على " عقد شراكات مع قطاعات المجتمع المختلفة لتحديد الاحتياجات وفرص التطبيق العملي للأبحاث والمشاريع الريادية " ، مما يعني أنها من المتطلبات المهمة من وجهة نظرهم ، وتتفق ذلك مع دراسة (عبد الحسيب ، ٢٠٢٠م ، ٢٠٤ - ٢٠٥) على أهمية الشراكة بين الجامعات المصرية ومؤسسات المجتمع المختلفة والتي ستساعد في دمج الطالب في المجتمع من خلال إشراكهم وتدريبهم في مؤسساته لتنمية مهاراتهم وخبراتهم. لكي يلموا ما يستجد في تخصصاتهم، ومساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم، والأخذ بالإشراف المشترك بين الجامعات والمؤسسات في تدريب الطالب أثناء إعادهم في تخصصاتهم المختلفة؛ بحيث يجمع الطالب بين الأسس النظرية والمهارات العملية لتخصصه، وأن يكون التدريب في المواقع الفعلية التي سيعمل بها الطالب بعد تخرجهم، وتقديم برامج تعليمية للعاملين بالتعاون مع قطاعات العمل والإنتاج لزيادة معارفهم.
- ثم جاء المتطلب رقم (٧) في المرتبة الثانية، بنسبة اتفاق مرتفعة أيضا بلغت (٩٦ %) وبمتوسط (٢.٨٨) والذي ينص على " وضع قوانين وسياسات تحمي الملكية الفكرية للأعمال الريادية الخاصة بالجامعة ". والتي تتفق مع دراسة (عثمان، ٢٠٢٢) حول تطوير سياسات الملكية الفكرية لتفعيل ريادة الأعمال الأكاديمية بالجامعات في مصر على ضوء نموذج الصين، والتي أوصلت بضرورة وضع إطار تشريعي يحكم معايير تحفيز العاملين في منظومة التعليم والبحث نظراً لندرة وجود إطار عمل تنظيمية تعمل على حماية الملكية الفكرية التي تمثل القوة الفكرية الرئيسة المحركة للبحث والتطوير والإبداع بالجامعات المصرية.
- ثم جاء المتطلب رقم (٣) في المرتبة الثالثة بنسبة اتفاق مرتفعة أيضا بلغت (٩٣.٧ %) وبمتوسط (٢.٨١) والذي ينص على " تضمين أهداف متعلقة بثقافة العمل الحر ضمن أهداف الخطة الإستراتيجية للجامعة الريادية " ، ، مما يعني اتفاق أغلب الخبراء عليه وذلك لأهمية وجود أهداف إجرائية متعلقة بتعزيز ثقافة العمل الحر ضمن الأهداف الاستراتيجية الخاصة بالجامعة الريادية ، حيث عملية وضع أهداف من أهم عناصر التخطيط فلا يمكن وضع خطة استراتيجية للجامعة من دون وجود أغراض وأهداف واضحة تسعى إلى تحقيقها فتبني عمليات التنبؤ ، وتؤسس السياسات والإجراءات والقواعد ، وتعد الموازنات والبرامج لتحقيق أهداف معينة ، ويتفق هذا المتطلب مع دراسة (الرقابي ، وشيخة ، ٢٠٢٣ ، ٣١٦) حول تطبيق مفهوم الجامعات الريادية : جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن مثال والتي أكدت على أهمية وضع أهداف خاصة بالريادة والمناخ الجامعي الذي يعزز علي الابداع والابتكار واختيار فرص العمل المناسبة لوظائف المستقبل ضمن أهداف الخطة الاستراتيجية للجامعة من اجل تحويلها لجامعة ريادية حيث وضعت سبعة

أهداف رئيسة كفاءات منافسة في الاقتصاد الوطني وبرامج أكاديمية متجددة تستشرف المستقبل، وريادة المرأة في مسيرة التنمية الوطنية، ومنظومة البحث والابتكار وريادة الأعمال، وقيادة التأثير المعرفي والمجتمعي، وممكنات مؤسسية تدعم التميز والاستدامة والاستقرار المالي، وحياة جامعية داعمة للصحة والرفاهية وتنجز هذه الأهداف من خلال ٢٨ مبادرة .

جدول (٨) نتائج الجولة الثانية للمتطلبات الأكاديمية لبناء الجامعة الريادية كما يراها الخبراء

م	المفردات	الجولة الثانية		
		الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	المتوسط
١١	إضافة برامج تعليمية مخصصة في مجال العمل الريادي لتعزيز ثقافة العمل الحر لدي الطلاب	٠,٣٣	% ٩٦	٢,٨٨
١٢	تضمين البرامج التعليمية مقررات دراسية تغطي الجوانب النظرية والعملية للعمل الحر	٠,٢٧	% ٩٧,٣	٢,٩٢
١٣	تضمين المقررات الأكاديمية تطبيقات حياتية مرتبطة بتعزيز ثقافة العمل الحر	٠,٣٧	% ٩٥	٢,٨٥
١٤	تقديم برامج تدريب وتطوير متنوعة للطلاب تهدف إلى تنمية ثقافة العمل الحر	٠,٣٧	% ٩٥	٢,٨٥
١٥	تبني أساليب تدريس تشجع على التفاعل والتعلم النشط والبحث والابتكار	٠,٢٧	% ٩٧,٣	٢,٩٢
١٦	تأسيس تخصصات وبرامج جديدة غير تقليدية تتمشى مع احتياجات سوق العمل الحر	٠,١٩	% ٤٦	١,٣٨
١٧	وضع خطة للأنشطة الطلابية تتناسب مع ميول ورغبات الطلاب وتشجعهم على التفكير الإبداعي والتفكير خارج الصندوق	٠,٤٧	% ٩٥	٢,٨٥
١٨	الاستعانة بالخبراء الاستشاريين لتقييم الأنشطة الريادية والمشروعات البحثية مما يجعلها صالحة للتطبيق	٠,٣٣	% ٩٦	٢,٨٨
١٩	الاهتمام بالمشروعات الابتكارية التي تعزز ثقافة العمل الحر في البيئة المتغيرة	٠,٣٧	% ٩٥	٢,٨٥
٢٠	تعتمد الجامعة منهجاً ريادياً للتعليم في جميع كلياتها وأقسامها بما يعزز التنوع في التعليم والتعلم	٠,٣٧	% ٣٨,٣	١,١٥
٢١	تسويق المشروعات الريادية الخاصة بالطلاب وأعضاء هيئة التدريس وفقاً لاحتياجات الجهات المستفيدة منها في المجتمع	٠,٣٧	% ٩٥	٢,٨٥
	الإجمالي	٠,٣٤	% ٨٦	٢,٥٨

يتضح من الجدول السابق والمتعلق بنتائج الجولة الثانية من جولات أسلوب دلفي في المجال الخاص بالمتطلبات الأكاديمية

- حصول المتطلبات (١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٩، ١٨، ١٧) علي متوسط حسابي تراوح بين (٢.٤١ : ٣) ونسبة اتفاق تراوحت ما بين (٩٥٪ - ٩٧.٣٪) مما يعني أن الخبراء موافقين بدرجة مرتفعة على تلك المتطلبات الأكاديمية لبناء الجامعة الريادية التي تعزز ثقافة العمل الحر لدى الطالب الجامعي ، وحصلت المتطلبات (٢٠، ١٦) على متوسط حسابي تراوح بين (١ : ١.٧) مما يعني أنا الخبراء موافقين عليها بدرجة منخفضة فتم حذفها في الجولة الثالثة وإعادة ترتيب العبارات .

• جاء المتطلبان رقم (١٢،١٥) في المرتبة الأولى وحصل على أعلى نسبة اتفاق من الخبراء بلغت (٩٧.٣٪) وبمتوسط (٢.٩٢) والذي ينص على "تضمن البرامج التعليمية مقررات دراسية تغطي الجوانب النظرية والعملية للعمل الحر"، "تبني أساليب تدريس تشجع على التفاعل والتعلم النشط والبحث والابتكار"، مما يعني أنها من المتطلبات المهمة من وجهة نظرهم، وتتفق ذلك مع دراسة (يوسف، ٢٠٢٢) والتي أكدت على عدد من متطلبات مناهج التعليم الريادي الملائمة لمهارات سوق العمل والتي منها (تدريب الطالب على كيفية البدء في المشروعات الريادية - توفير أنشطة تربوية لمحاكاة حالات ريادية ناجحة - العمل على إكساب الطالب مهارات الإقناع والتفاوض - تدريب الطالب على آليات إعداد الدراسة التسويقية - احتواء مناهج التعليم الريادي على مهارات التواصل الاجتماعي)، وكذلك دراسة (عبد الرزاق، ٢٠١٩) والتي أوصلت بضرورة دعم الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية والمهارية للطلاب من خلال تضمن المناهج لتلك الجوانب.

• جاء المتطلبات رقم (١٨،١١) في المرتبة الثانية وحصل على نسبة اتفاق من الخبراء بلغت (٩٦٪) وهي نسبة مرتفعة أيضاً وبمتوسط (٢.٨٨) والذي ينص على "إضافة برامج تعليمية مخصصة في مجال العمل الريادي لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطلاب" ويتفق ذلك مع دراسة (بالحاج، عبد الصمد، ٢٠٢٠) والتي أكدت على ضرورة تبني وصياغة إستراتيجية تتضمن الأهداف والسياسات والإجراءات والخطط التنفيذية لتنفيذ تدريس ريادة الأعمال بالجامعات وإضافة مقرر ريادة الأعمال بأقسام الكليات، "الاستعانة بالخبراء الاستشاريين لتقييم الأنشطة الريادية والمشروعات البحثية مما يجعلها صالحة للتطبيق"، ويتفق ذلك مع دراسة (الفليت، بحر، ٢٠٢١) والتي أكدت على أهمية وجود تقييم دائم للمشاريع الريادية حيث يؤثر ذلك على جودة المشاريع من حيث قدرة المشروع على التوسع والاستدامة، وكذلك توفير المصروفات وزيادة الإيرادات، وأكدت على أهمية استخدام معايير تقييم دولية لقياس جودة أي مشروع متفق عليها وهي خمس معايير لتقييم (مقياس الارتباط والملاءمة، مقياس الكفاءة، مقياس الفاعلية، مقياس الأثر، مقياس الاستدامة)، وأيضاً جاء من أهم توصيات تلك الدراسة إلى أهمية إدراج الريادة ضمن المناهج التعليمية.

• جاءت المتطلبات (١٣، ١٤، ١٧، ١٩)، في المرتبة الثالثة وحصلت على نفس نسبة اتفاق الخبراء بلغت (٩٥٪) وبمتوسط (٢.٨٥)، وتتفق دراسة (صيام، جوهر، رمان، ٢٠٢١) مع المتطلب الذي ينص على "تضمن المقررات الأكاديمية تطبيقات حياتية مرتبطة بتعزيز ثقافة العمل الحر" والتي أكدت على دور المقررات الهام في تنمية الوعي بثقافة العمل الحر فيجب على المقررات الجامعية أن تركز على المفاهيم الخاصة بثقافة العمل الحر، والبطالة، وريادة الأعمال،

وتلبي احتياجات السوق ، كما تتفق دراسة (عبد الهادي ، ٢٠٢٤) مع المتطلب الذي ينص على "تقديم برامج تدريب وتطوير متنوعة للطلاب تهدف إلى تنمية ثقافة العمل الحر" فقد وضعت رؤية مستقبلية من أهم أهدافها تنمية معارف الطلاب نحو فكر العمل الحر عن طريق تنظيم عدد من البرامج والندوات وورش العمل والتواصل الفعال مع المشاركين ، كما تتفق دراسة (أبو النصر ، ٢٠٢٤) مع المتطلب الذي ينص على "وضع خطة للأنشطة الطلابية تتناسب مع ميول ورغبات الطلاب وتشجعهم على التفكير الإبداعي والتفكير خارج الصندوق" والتي أكدت على أهمية الأنشطة الطلابية ودورها في اكساب الطلبة مهارات التفكير من خلال أنشطة مثل : الحوار وحل التمارين والمسائل وحل الألغاز ، وتنظيم المسابقات وبذلك بدورها تكسب الطلبة مهارات التفكير الإبداعي والابتكاري وكذلك تساعد الطلبة على اكتساب مهارة الحساسية بالمشكلات من خلال أنشطة مثل : الجولات والزيارات الميدانية والرحلات والمعسكرات بمختلف أنواعها ومما يتيح للطلاب فرصة الاحتكاك بالمجتمع وهذا الاحتكاك يعد بداية فكرة إبداعية أو ابتكارية أو اختراع ، كذلك تعلم الطلبة التخيل من خلال أنشطة مثل : اعداد القصص أو الحكايات وسماعها ومشاهدة الأفلام الوثائقية وسرد قصص عن أشخاص بارزين من علماء ورواد اعمال ناجحين مؤثرين في المجتمع مما لك ينعكس عليهم بالإيجاب ويكتسبوا حافز للمخاطرة والانجاز ، كما تتفق دراسة (صابر ، نور الدين، ٢٠١٧) مع المتطلب الذي ينص على "الاهتمام بالمشروعات الابتكارية التي تعزز ثقافة العمل الحر في البيئة المتغيرة" ، والتي أكدت على لى تؤدي الجامعات دورها في انتاج رجال أعمال مهرة ذوي كفاءة إبداعية تحقق لهم النجاح في بيئة عالم تتميز بالتغيير بسرعة كبيرة ، فالمشاريع الابتكارية والإبداعية حتي تكون ريادية ومتميزة لابد أن يتوافر بها ثلاثة عناصر أساسية وهي (الافراد الرياديين الذين لن يكون هناك إبداع من دونهم ، البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية والثقة والمثالية والإبداع وعدم الخوف من الفشل والبعد عن الغموض والرقابة الداخلية) ، البعد البيئي المرتبط بالتنوع بالأسواق .

جدول (٩) نتائج الجولة الثانية للمتطلبات البشرية لبناء الجامعة الريادية كما يراها الخبراء

م	المفردات	الجولة الثانية		
		الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	المتوسط
٢٢	وجود قيادة جامعية توفر الدعم والتوجيه للطلاب وتشجيعهم على تطوير أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع عملية	٠,٥٣	٩١ %	٢,٧٣
٢٣	تشجيع القيادة الجامعية الفرص العابرة للتخصصات، لتبادل الأفكار والمهارات المتنوعة بين طلاب التخصصات المختلفة	٠,٣٧	٩٥ %	٢,٨٥
٢٤	توفير الإرشاد المهني للطلاب الراغبين في بناء مشاريعهم الخاصة، بما في ذلك الخطوات القانونية والمالية والتسويقية	٠,٣٣	٩٦ %	٢,٨٨
٢٥	الربط بين الجامعة والخريجين لتوفير الدعم المستمر	٠,٣٣	٩٦ %	٢,٨٨

م	المفردات	الجولة الثانية		
		الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	المتوسط
	إتشاء مشروعاتهم الصغيرة			
٢٦	وجود خبرة لدى أعضاء هيئة التدريس في ربط المقررات الدراسية باحتياجات سوق العمل	٠,٣٣	٩٦ %	٢,٨٨
٢٧	تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بما يتوافق مع صيغة الجامعة الريادية	٠	٣٣,٣ %	١
٢٨	امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المهارات الريادية لتقديم الدعم والمشورة للمشروعات الخاصة بطلابهم	٠,٣٧	٩٥ %	٢,٨٥
٢٩	الكشف عن قدرات الطلاب المبدعين، ودعم مشروعاتهم مجتمعيًا	٠,٣٧	٩٥ %	٢,٨٥
٣٠	استحداث برامج تدريبية ضمن مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس خاصة بريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة	٠,٢٧	٩٧,٣ %	٢,٩٢
٣١	تعزيز وجود كوادرات إدارية وفنية مؤهلة وداعمة للأنشطة الريادية المعززة لثقافة العمل الحر بالجامعة	٠,٢٧	٩٧,٣ %	٢,٩٢
	الإجمالي	٠,٣٢	٨٩,٢ %	٢,٦٨

يتضح من الجدول السابق والمتعلق بنتائج الجولة الثانية من جولات أسلوب دلفي في المجال الخاص

بالمطلوبات البشرية

- حصول المتطلبات (٢٢،٢٣،٢٤،٢٥،٢٦،٢٨،٢٩،٣٠،٣١) على متوسط حسابي تراوح بين (٢.٧٣ : ٢.٩٢) ونسبة اتفاق تراوحت ما بين (٩١ % - ٩٧.٣ %) مما يعني أن الخبراء موافقين بدرجة مرتفعة على تلك المتطلبات البشرية لبناء الجامعة الريادية التي تعزز ثقافة العمل الحر لدى الطالب الجامعي ، وحصلت المتطلب (١٧) على متوسط حسابي (١) مما يعني أنا الخبراء موافقين عليها بدرجة منخفضة فتم حذفها في الجولة الثالثة وإعادة ترتيب العبارات .
- جاء المتطلبان رقم (٣٠،٣١) في المرتبة الأولى وحصل على أعلى نسبة اتفاق من الخبراء بلغت (٩٧.٣ %) وبمتوسط (٢.٩٢)، وتتفق دراسة (جوهر ، رضوان ، مرجان ، ٢٠٢٣) مع المتطلب الذي ينص على " تعزيز وجود كوادرات إدارية وفنية مؤهلة وداعمة للأنشطة الريادية المعززة لثقافة العمل الحر بالجامعة " ، والتي أكدت على أنه يجب على القيادات الجامعية إنشاء ثقافة تنظيمية فريدة تدعم العقلية العالمية والابتكار المستمر ، وتطوير المهارات الريادية للإداريين وأعضاء هيئة التدريس والموظفين من خلال تشجيع التفكير والسلوك الريادي ، وتمكين الأفراد وتحفيزهم بشكل أكبر على الإنجاز وزيادة الميل للمخاطرة مع الاستفادة من تطلعاتهم وشغفهم ونقاط قوتهم ومواهبهم ، وتتفق دراسة (غمري ، عبد الرحيم ، ٢٠٢٤) مع المتطلب الذي ينص على "استحداث برامج تدريبية ضمن مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس خاصة بريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة " والتي أكدت على ضرورة تضمين ريادة الأعمال ضمن برامج تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس لتكون الداعم الرئيسي لأداء بعض المهام والتبعات المتجددة كالتعليم والتعلم والبحث العلمي والمشاركة في خدمة وتنمية المجتمع ، وتدعيمهم في أداء أدوار جديدة كبناء ثقافة

الجودة والتميز ، والكفاح لنشر ثقافة الريادة تطبيقاً وممارسات ، والمشاركة في تحسين أداء الاقتصاد الوطني .

• جاءت المتطلبات رقم (٢٤،٢٥،٢٦) في المرتبة الثانية وحصل على نسبة اتفاق من الخبراء بلغت (٩٦٪) بمتوسط (٢.٨٨) ، وتتفق دراسة (قوميدي ، ٢٠٢٢) مع المتطلب الذي ينص على " توفير الإرشاد المهني للطلاب الراغبين في بناء مشاريعهم الخاصة، بما في ذلك الخطوات القانونية والمالية والتسويقية " والتي أكدت على أن الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على اختيار مهنة مناسبة وإعداد الفرد نفسه لها وهي عملية مركبة تتكون من (مساندة الفرد على اختيار المهنة على أساس ما لديه من قدرات واستعدادات ، الإعداد والتدريب على المهنة المختارة وهذا يقتضي معرفة أصول عملية التدريب ، الالتحاق بالمهنة وهذا يتطلب الإحاطة بمجالات العمل المختار والتعرف على سوق العمل ، التقدم في المهنة وذلك بالتدريب والتعليم المستمر والتطلع على ما يلحق بمهنته من تطور وموازاته) ، وتتفق دراسة (السيد ، ذكي ، عبد العال ، ٢٠١٨) مع المتطلب الذي ينص على " الربط بين الجامعة والخريجين لتوفير الدعم المستمر لإنشاء مشروعاتهم الصغيرة " ، والتي أكدت على ضرورة عمل تنسيق بين مؤسسات العمل للخريجين ومؤسسات التعليم الجامعي لإحداث نوع من التنسيق والتنظيم والاطلاع على مستجدات وتطورات سوق العمل المتغيرة عن طريق عدد من الآليات من أهمها تطوير المناهج وربطها باحتياجات سوق العمل وذلك لمواجهة التحديات والمشكلات العنصرية وغيرها من الآليات ، وتتفق دراسة (الخلوي ، القحطاني ، ٢٠٢٢) مع المتطلب الذي ينص على " وجود خبرة لدى أعضاء هيئة التدريس في ربط المقررات الدراسية باحتياجات سوق العمل " والتي أكدت على عدد من الكفاءات التي يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس بالجامعة والتي تذكر منها القدرة على ابتكار مناهج تنتج طلبة قادرين على خلق فرص العمل ، ويستخدم طرق تدريس في التعليم الريادي ويطور التدريس والتعلم من خلال مشاركة مع أصحاب المصلحة الخارجيين ، كما تؤكد دراسة (عبد الرحيم ، الغمري ، ٢٠٢٤) على أن عضو هيئة التدريس لابد أن يكون لديه قدرة على استشراف مهارات العمل في المستقبل والسعي لتضمين تلك المهارات الجديدة والمتجددة في برامج تربوية وتعليمية جديدة قادرة على الاستجابة المتجددة والسريعة لاحتياجات سوق العمل والإنتاج ، والمشاركة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

• جاءت المتطلبات (٢٣، ٢٨ ، ٢٩) في المرتبة الثالثة وحصلت على نفس نسبة اتفاق الخبراء بلغت (٩٥٪) وبمتوسط (٢.٨٥) ، وتتفق دراسة (خليفة ، ٢٠٢٣) مع المتطلب الذي ينص على " تشجيع القيادة الجامعية الفرص العابرة للتخصصات، لتبادل الأفكار والمهارات المتنوعة بين طلاب التخصصات المختلفة " ، والتي أكدت على أهمية نشر ثقافة التخصصات البينية داخل الجامعات ،

وأهميتها بالتعليم الجامعي في إيجاد لغة علمية ببنية جديدة غير تقليدية بتجمع بين التخصصات المختلفة ، ومواجهة التحديات التي تواجه البيئة والجامعة وخاصة المشكلات التي تحتاج إلى تعاون ودراسة من خلال تجاوز الحدود التقليدية بين العلوم المختلفة ، وتطوير العلوم والمعارف والمفاهيم والمصطلحات ، ونقل خبرات حقيقية إلى ميدان التعليم الجامعي والمساهمة في إصلاحه مما يساعد اعداد الطالب الإعداد الجيد ليكون رائد اعمال يقوم بتحويل كل مشكلة موجودة في المجتمع والتي تمثل من وجهة نظرة فرصة يسعى إلى إيجاد حلول ناجحة ومبتكرة لها وتحويلها لفكرة مشروع ، وتتفق دراسة (الخلوي ، القحطاني ، ٢٠٢٢) مع المتطلب الذي ينص على " امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المهارات الريادية لتقديم الدعم والمشورة للمشروعات الخاصة بطلابهم " والتي أكدت على أن عضو هيئة التدريس في الجامعات بمثابة اللبنة الأساسية في بناء الفكر الريادي الذي تسعى لتطبيقه الجامعات في جميع أنحاء العالم وقد حددت عدة أدوار ريادية لعضو هيئة التدريس بالجامعة وكان منها تنمية المهارات والعقليات الريادية لدى الطلبة من خلال المبادرات والمسابقات المختلفة وتقديم التوجيه والإرشاد للريادين الداخليين والخارجيين ويوفر فرصاً لمشاركة الطلاب في أنشطة ريادية مع بيئة ريادة الأعمال الخارجية ويجرب ريادة الأعمال من خلال التدريس والبرامج المختلفة ، ويساهم في تأسيس حاضنة أعمال تتبنى المشاريع الريادية، وتتفق دراسة (عبد الله ، ٢٠١٧) مع المتطلب الذي ينص على " الكشف عن قدرات الطلاب المبدعين، ودعم مشروعاتهم مجتمعيًا " والتي أكدت على ضرورة اكتشاف هذه الفئة من الطلاب ووضعهم في فرق خاصة بهم وإعداد برامج تناسبهم وتنمي قدراتهم الإبداعية وتفجر طاقتهم وبرامجهم الكامنة وأوضحت أنه يتم الكشف عن الموهوبين عن طريق خطوتين (الترشيح و الاختبارات والمقاييس)

- جاء المتطلب (٢٢) في المرتبة الرابعة وحصل على نسبة اتفاق من الخبراء بلغت (٩١٪) (بمتوسط (٢٠٧٣) والذي ينص على " وجود قيادة جامعية توفر الدعم والتوجيه للطلاب وتشجيعهم على تطوير أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع عملية " ، ويتفق ذلك مع دراسة (حسن ، ٢٠٢٣) والتي أكدت على أهمية وجود قيادة جامعية تساعد على ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في نفوس الطلاب من خلال توفير بيئة تحفز على الإبداع والابتكار وبالتالي توفير رأس المال البشري كالأيدي العاملة المبدعة والقادرة على إدماج التكنولوجيا الحديثة في العمل وبالتالي زيادة القدرة التنافسية وتأكيد ثقافة العمل الحر من خلال عدد من الآليات منها (توفير دورات تدريبية للقيادات الجامعية التي تزود لديهم الأساليب والمهارات الإدارية والقيادية اللازمة لتجويد الأداء ، وتطوير أدائهم من خلال تزويدهم بالأساليب العلمية في التخطيط والتقييم وتوظيف التكنولوجيا بشكل فعال ، وتدريب القيادات على كيفية إقامة علاقات مع المؤسسات العالمية لنقل أفكارهم الريادية ، وضع معايير

واضحة ومحددة لاختيار القيادات المرشحة لقيادة الجامعات والذين يتميزون بالفكر الريادي وقبول المخاطر واتخاذ القرارات الجريئة)

جدول (١٠) نتائج الجولة الثانية للمتطلبات المالية والتقنية لبناء الجامعة كما يراها الخبراء

م	المفردات	الجولة الثانية		
		المتوسط	نسبة المتوسط	الانحراف المعياري
٣٢	توفير التمويل اللازم لدعم المشروعات الريادية للطلاب من خلال الإعلان عن منح وتمويل جهات محلية وإقليمية	٢,٨٨	٩٦ %	٠,٣٣
٣٣	تعزيز الشراكات مع المستثمرين والمؤسسات المالية لتوفير فرص التمويل الإضافي لتحويل الأفكار لمشاريع ناجحة	٢,٨٨	٩٦ %	٠,٣٣
٣٤	توفير الدعم المالي والتمويل لأعضاء هيئة التدريس للقيام بمشاريعهم البحثية	١,٢٣	٤١ %	٠,٤٣
٣٥	التزام الجامعة بتوفير المستلزمات التقنية والتكنولوجية الخاصة بكل مشروع يقوم به الطالب الجامعي	٢,٩٢	٩٧,٣ %	٠,٢٧
٣٦	بناء حاضنات أعمال بالجامعة لتوفير الدعم والموارد للمشروعات الطلابية وتطوير أفكارهم وتحويلها لمنتجات قابلة للتسويق	٢,٩٢	٩٧,٣ %	٠,٢٧
٣٧	إتاحة أماكن لعرض منتجات الطلاب الابتكارية والتسويق لها، مما يساهم في تعزيز روح المبادرة والتسويق	٢,٨٨	٩٦ %	٠,٣٣
٣٨	تأسيس وحدات لريادة الأعمال بكل كلية من كليات الجامعة للكشف عن الطلاب المبدعين وتوفير الدعم اللازم لمشروعاتهم الخاصة	٢,٩٢	٩٧,٣ %	٠,٢٧
	الإجمالي	٢,٦٦	٨٨,٧ %	٠,٣٢

يتضح من الجدول السابق والمتعلق بنتائج الجولة الثانية من جولات أسلوب دلفي في المجال الخاص بالمتطلبات المالية والتقنية

- حصول المتطلبات (٣٥، ٣٦، ٣٨، ٣٧، ٣٢، ٣٣) علي متوسط حسابي تراوح بين (٢.٧٣ : ٢.٩٢) ونسبة اتفاق تراوحت ما بين (٩٦% - ٩٧.٣%) مما يعني أن الخبراء موافقين بدرجة مرتفعة على تلك المتطلبات المالية والتقنية لبناء الجامعة الريادية التي تعزز ثقافة العمل الحر لدى الطالب الجامعي ، وحصلت المتطلب (٣٤) على متوسط حسابي (١.٢٣) مما يعني أنا الخبراء موافقين عليها بدرجة منخفضة فتم حذفها في الجولة الثالثة وإعادة ترتيب العبارات .
- جاءت المتطلبات رقم (٣٥، ٣٦، ٣٨) في المرتبة الأولى وحصلت على نسبة اتفاق من الخبراء بلغت (٩٧.٣ %) بمتوسط (٢.٩٢) ، ويتفق مع المتطلب الذي ينص على " التزام الجامعة بتوفير المستلزمات التقنية والتكنولوجية الخاصة بكل مشروع يقوم به الطالب الجامعي " مع دراسة (عبد العزيز ، ٢٠٢٣) والتي أكدت على أهمية استخدام التقنيات التكنولوجية مثل النانو تكنولوجي والذي ساهم في التغلب على كثير من المشكلات التي توجه الطلاب في مشاريعهم بالجامعة ،

وكذلك الحد من الإنفاق المتزايد في هدر الخامات المختلفة وحفظ مصادر الثروة ، ويتفق المتطلب الذي ينص على " بناء حاضنات أعمال بالجامعة لتوفير الدعم والموارد للمشروعات الطلابية وتطوير أفكارهم وتحويلها لمنتجات قابلة للتسويق " مع دراسة (فودة ، ٢٠٢٤) والتي أكدت على دور حاضنات الأعمال الجامعية في نشر فكر العمل الحر بين أفراد المجتمع ، و إيجاد منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات السوق والمنتج المحلي و توفير بيئة مناسبة تستقطب عدد كبير من الأفكار واستغلال المخترعات الإبداعية والاستكشافية و العلمية الجديدة ونقل التكنولوجيا وتحويلها لمنشآت تسهم في دفع الاقتصاد الوطني ، و توفير فرص عمل نوعية وكمية للذكور والإناث في المجتمع المصري والعربي و تمكين المنشآت الصغيرة من العمل كصناعات وخدمات مغذية ومكملة للشركات، و المشاركة في تنويع الأنشطة الاقتصادية للاقتصاد الوطني ، و احتضان وتخريج مبادرات أكثر واقعية للنجاح من خلال تقليل فرص تعثرها ، ويتفق المتطلب الذي ينص على " تأسيس وحدات لريادة الأعمال بكل كلية من كليات الجامعة للكشف عن الطلاب المبدعين وتوفير الدعم اللازم لمشروعاتهم الخاصة " مع دراسة (راضي ، رضوان ، ٢٠٢٤) والتي أكدت على ضرورة تأسيس وحدات لريادة الأعمال على مستوى كل الجامعات تضم المبدعين في مختلف التخصصات ، تتولى مهمة دعم المنظمات الصناعية وقطاع الأعمال بالأفكار الريادية واحتضانها لحين تصبح قادرة على العمل بشكل مستقل مع التنسيق بين الجهات المعنية لبحث سبل تحقيق أقصى استفادة منها .

- جاءت المتطلبات رقم (٣٢، ٣٣، ٣٧) في المرتبة الثانية وحصلت على نسبة اتفاق من الخبراء بلغت (٩٦٪) بمتوسط (٢.٨٨) ، ويتفق المتطلب الذي ينص على "توفير التمويل اللازم لدعم المشروعات الريادية للطلاب من خلال الإعلان عن منح وتمويل جهات محلية وإقليمية " حيث توفير التمويل لدعم المشاريع الطلابية يعد خطوة حاسمة في تحويل الأفكار النظرية إلي تطبيقات عملية يمكن أن تحدث فرقاً فعلياً في المجتمع ، وتفتح آفاقاً للتطور المهني للطلاب ، والمتطلب الذي ينص على " تعزيز الشراكات مع المستثمرين والمؤسسات المالية لتوفير فرص التمويل الإضافي لتحويل الأفكار لمشاريع ناجحة " مع دراسة (علي ، ٢٠٢٢) والتي أكدت على ضرورة وضع إجراءات تمويلية تحفيزية لتعزيز ودعم المشاريع الأعمال الريادية من أهمها: توفير التمويل لدعم وتأسيس الشركات الناشئة ودعم البحث والتطوير في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتنظيم الأسواق المالية التي تساعد على تفعيل دور المشاريع الريادية، ووضع حوافز ضريبية، وتعزيز رأس المال المخاطر وإنشاء صناديق استثمار في أجل تعزيز الابتكار والإبداع وريادة

الأعمال ، ويتفق المتطلب الذي ينص على "إتاحة أماكن لعرض منتجات الطلاب الابتكارية والتسويق لها، مما يساهم في تعزيز روح المبادرة والتسويق " مع دراسة (الصوالحي ، ٢٠١٩) والتي أكدت على أهمية إتباع سياسة تسويقية ناجحة يمكن من خلالها تحقيق التميز للجامعة وخدمة مجتمعها ، وتحديد استراتيجيات التسويق الملائمة لتلبية احتياجات الجهات المستفيدة ، وإعداد كتيب تسويقي عن الخدمات المتوفرة بالجامعة وأهميتها وطرق الحصول عليها . فتسويق المشاريع الطلابية يعتبر عنصراً أساسياً ، حيث يساهم في إبراز هذه المشاريع وإيصالها إلى الجمهور المستهدف سواء كان ذلك من الأساتذة أو الشركات أو المؤسسات الداعمة أو حتى الجمهور العام سواء تم ذلك عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي أو إطلاق موقع ويب أو مدونة وجعلها متاحة للجمهور لمتابعة التفاصيل بشكل دائم ، أو تقديم عروض مباشرة في المعارض والمؤتمرات ، أو التسويق عبر البريد الإلكتروني أو عبر قنوات وشبكات المؤسسات الأكاديمية أو المهنية .

تحليل نتائج الجولة الثالثة من جولات دلفي

جدول (١١) نتائج الجولة الثالثة للمتطلبات التنظيمية لبناء الجامعة الريادية كما يراها الخبراء

م	المفردات	الجولة الثالثة		
		المتوسط	نسبة المتوسط	الانحراف المعياري
١	تضمين التوجه الخاص بثقافة العمل الحر في رؤية الجامعة الريادية	٢,٧٧	٩٢,٣%	٠,٤٣
٢	إشارة رسالة الجامعة إلى أهمية تعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطلاب	٢,٧٧	٩٢,٣%	٠,٤٣
٣	تضمين أهداف متعلقة بثقافة العمل الحر ضمن أهداف الخطة الاستراتيجية للجامعة الريادية	٢,٨٨	٩٦%	٠,٣٣
٤	وضع لوائح وأنظمة داعمة للتوجه نحو جامعات ريادية تعزز ثقافة العمل الحر لدى الطلاب	٢,٨١	٩٣,٧%	٠,٤٠
٥	وضع خطة استراتيجية للجامعة الريادية متسقة مع الخطط الاستراتيجية للدولة	٢,٧٧	٩٢,٣%	٠,٤٣
٦	وضع قوانين وسياسات تحمي الملكية الفكرية للأعمال الريادية الخاصة بالجامعة	٢,٩٦	٩٨,٧%	٠,١٩
٧	عقد شراكات مع قطاعات المجتمع المختلفة لتحديد الاحتياجات وفرص التطبيق العملي للأبحاث والمشاريع الريادية	٣	١٠٠%	٠
٨	وضع أنظمة لقياس النية الريادية لدى الطالب الجامعي، مثل مقياس يانج ;لمعرفة مدى استعداد الطالب لدخول عالم العمل ، ومساعدة الجامعة علي توفير الدعم اللازم له	٢,٧٣	٩١%	٠,٤٥
	الإجمالي	2.83	٩٤,٣%	١,١

جدول (١٢) نتائج الجولة الثالثة للمتطلبات الأكاديمية لبناء الجامعة الريادية كما يراها الخبراء

م	المفردات	الجولة الثالثة		
		الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	المتوسط
٩	إضافة برامج تعليمية مخصصة في مجال العمل الريادي لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطلاب	٠,٢٧	% ٩٧,٣	٢,٩٢
١٠	تضمين البرامج التعليمية مقررات دراسية تغطي الجوانب النظرية والعملية للعمل الحر	٠,١٩	% ٩٧,٧	٢,٩٣
١١	تضمين المقررات الأكاديمية تطبيقات حياتية مرتبطة بتعزيز ثقافة العمل الحر	٠,٣٣	% ٩٦	٢,٨٨
١٢	تقديم برامج تدريب وتطوير متنوعة للطلاب تهدف إلى تنمية ثقافة العمل الحر	٠,٣٣	% ٩٦	٢,٨٨
١٣	تبني أساليب تدريس تشجع على التفاعل والتعلم النشط والبحث والابتكار	٠,١٩	% ٩٨,٧	٢,٩٦
١٤	وضع خطة للأنشطة الطلابية تتناسب مع ميول ورغبات الطلاب وتشجعهم على التفكير الإبداعي والتفكير خارج الصندوق	٠,٣٣	% ٩٦	٢,٨٨
١٥	الاستعانة بالخبراء الاستشاريين لتقييم الأنشطة الريادية والمشروعات البحثية مما يجعلها صالحة للتطبيق	٠,٢٧	% ٩٧,٣	٢,٩٢
١٦	الاهتمام بالمشروعات الابتكارية التي تعزز ثقافة العمل الحر في البيئة المتغيرة	٠,٣٣	% ٩٦	٢,٨٨
١٧	تسويق المشروعات الريادية الخاصة بالطلاب وأعضاء هيئة التدريس وفقاً لاحتياجات الجهات المستفيدة منها في المجتمع	٠,٢٧	% ٩٧,٣	٢,٩٢
	الإجمالي	٠,٩٩	% ٩٧	2.91

جدول (١٣) نتائج الجولة الثالثة للمتطلبات البشرية لبناء الجامعة الريادية كما يراها الخبراء

م	المفردات	الجولة الثالثة		
		الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	المتوسط
١٨	وجود قيادة جامعية توفر الدعم والتوجيه للطلاب وتشجيعهم على تطوير أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع عملية	٠,٤٩	% ٩٣,٧	٢,٨١
١٩	تشجيع القيادة الجامعية الفرص العابرة للتخصصات، لتبادل الأفكار والمهارات المتنوعة بين طلاب التخصصات المختلفة	٠,٣٧	% ٩٥	٢,٨٥
٢٠	توفير الإرشاد المهني للطلاب الراغبين في بناء مشاريعهم الخاصة، بما في ذلك الخطوات القانونية والمالية والتسويقية	٠,٢٧	% ٩٧,٣	٢,٩٢
٢١	الربط بين الجامعة والخريجين لتوفير الدعم المستمر لإنشاء مشروعاتهم الصغيرة	٠,٢٧	% ٩٧,٣	٢,٩٢
٢٢	وجود خبرة لدى أعضاء هيئة التدريس في ربط المقررات الدراسية باحتياجات سوق العمل	٠,٢٧	% ٩٧,٣	٢,٩٢
٢٣	امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المهارات الريادية لتقديم الدعم والمشورة للمشروعات الخاصة بطلابهم	٠,٣٣	% ٩٦	٢,٨٨
٢٤	الكشف عن قدرات الطلاب المبدعين، ودعم مشروعاتهم مجتمعياً	٠,٣٣	% ٩٦	٢,٨٨
٢٥	استحداث برامج تدريبية ضمن مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس خاصة بريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة	٠,١٩	% ٩٨,٧	٢,٩٦
٢٦	تعزيز وجود كوادر إدارية وفنية مؤهلة وداعمة للأنشطة الريادية المعززة لثقافة العمل الحر بالجامعة	٠	% ١٠٠	٣
	الإجمالي	٠,٨٨	% ٩٧	2.91

جدول (١٤) نتائج الجولة الثالثة للمتطلبات المادية لبناء الجامعة الريادية كما يراها الخبراء

م	المفردات	الجولة الثالثة		
		الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	المتوسط
٢٧	توفير التمويل اللازم لدعم المشروعات الريادية للطلاب من خلال الإعلان عن منح وتمويل جهات محلية وإقليمية	٠,٢٧	٪٩٧,٣	٢,٩٢
٢٨	تعزيز الشراكات مع المستثمرين والمؤسسات المالية لتوفير فرص التمويل الإضافي لتحويل الأفكار لمشاريع ناجحة	٠,١٩	٪٩٨,٧	٢,٩٦
٢٩	التزام الجامعة بتوفير المستلزمات التقنية والتكنولوجية الخاصة بكل مشروع يقوم به الطالب الجامعي	٠,١٩	٪٩٨,٧	٢,٩٦
٣٠	بناء حاضنات أعمال بالجامعة لتوفير الدعم والموارد للمشروعات الطلابية وتطوير أفكارهم وتحويلها لمنتجات قابلة للتسويق	٠	٪١٠٠	٣
٣١	إتاحة أماكن لعرض منتجات الطلاب الابتكارية والتسويق لها، مما يساهم في تعزيز روح المبادرة والتسويق	٠,٢٧	٪٩٧,٣	٢,٩٢
٣٢	تأسيس وحدات لريادة الأعمال بكل كلية من كليات الجامعة للكشف عن الطلاب المبدعين وتوفير الدعم اللازم لمشروعاتهم الخاصة	٠	٪١٠٠	٣
	الإجمالي	٠,٧١	٪٩٧,٩	2.97

نتائج الجولة الثالثة من جولات دلفي للمتطلبات بناء جامعات ريادية مرتبة تنازلياً على حسب نسبة

اتفاق آراء الخبراء عليها

أولاً : المتطلبات المادية

١. تأسيس وحدات لريادة الأعمال بكل كلية من كليات الجامعة للكشف عن الطلاب المبدعين وتوفير الدعم اللازم لمشروعاتهم الخاصة .
٢. بناء حاضنات أعمال بالجامعة لتوفير الدعم والموارد للمشروعات الطلابية وتطوير أفكارهم وتحويلها لمنتجات قابلة للتسويق.
٣. تعزيز الشراكات مع المستثمرين والمؤسسات المالية لتوفير فرص التمويل الإضافي لتحويل الأفكار لمشاريع ناجحة .
٤. التزام الجامعة بتوفير المستلزمات التقنية والتكنولوجية الخاصة بكل مشروع يقوم به الطالب الجامعي.
٥. إتاحة أماكن لعرض منتجات الطلاب الابتكارية والتسويق لها، مما يساهم في تعزيز روح المبادرة والتسويق.
٦. توفير التمويل اللازم لدعم المشروعات الريادية للطلاب من خلال الإعلان عن منح وتمويل جهات محلية وإقليمية.

ثانياً : المتطلبات البشرية

١. تعزيز وجود كوادرات إدارية وفنية مؤهلة وداعمة للأنشطة الريادية المعززة لثقافة العمل الحر بالجامعة .
٢. استحداث برامج تدريبية ضمن مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس خاصة بريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة .
٣. توفير الإرشاد المهني للطلاب الراغبين في بناء مشاريعهم الخاصة، بما في ذلك الخطوات القانونية والمالية والتسويقية .
٤. الربط بين الجامعة والخريجين لتوفير الدعم المستمر لإنشاء مشروعاتهم الصغيرة .
٥. وجود خبرة لدى أعضاء هيئة التدريس في ربط المقررات الدراسية باحتياجات سوق العمل .
٦. امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المهارات الريادية لتقديم الدعم والمشورة للمشروعات الخاصة بطلابهم .
٧. الكشف عن قدرات الطلاب المبدعين، ودعم مشروعاتهم مجتمعياً .
٨. تشجيع القيادة الجامعية الفرص العابرة للتخصصات، لتبادل الأفكار والمهارات المتنوعة بين طلاب التخصصات المختلفة .
٩. وجود قيادة جامعية توفر الدعم والتوجيه للطلاب وتشجيعهم على تطوير أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع عملية .

ثالثاً : المتطلبات الأكاديمية

١. تبني أساليب تدريس تشجع على التفاعل والتعلم النشط والبحث والابتكار.
٢. تضمين البرامج التعليمية مقررات دراسية تغطي الجوانب النظرية والعملية للعمل الحر
٣. إضافة برامج تعليمية مخصصة في مجال العمل الريادي لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطلاب
٤. الاستعانة بالخبراء الاستشاريين لتقييم الأنشطة الريادية والمشروعات البحثية مما يجعلها صالحة للتطبيق .
٥. تسويق المشروعات الريادية الخاصة بالطلاب وأعضاء هيئة التدريس وفقاً لاحتياجات الجهات المستفيدة منها في المجتمع
٦. تضمين المقررات الأكاديمية تطبيقات حياتية مرتبطة بتعزيز ثقافة العمل الحر
٧. تقديم برامج تدريب وتطوير متنوعة للطلاب تهدف إلى تنمية ثقافة العمل الحر

٨. وضع خطة للأنشطة الطلابية تتناسب مع ميول ورغبات الطلاب وتشجعهم على التفكير

الإبداعي والتفكير خارج الصندوق

٩. الاهتمام بالمشروعات الابتكارية التي تعزز ثقافة العمل الحر في البيئة المتغيرة

رابعاً : المتطلبات التنظيمية

١. عقد شراكات مع قطاعات المجتمع المختلفة لتحديد الاحتياجات وفرص التطبيق العملي

للأبحاث والمشاريع الريادية .

٢. وضع قوانين وسياسات تحمي الملكية الفكرية للأعمال الريادية الخاصة بالجامعة .

٣. تضمين أهداف متعلقة بثقافة العمل الحر ضمن أهداف الخطة الاستراتيجية للجامعة الريادية .

٤. وضع لوائح وأنظمة داعمة للتوجه نحو جامعات ريادية تعزز ثقافة العمل الحر لدى الطلاب .

٥. تضمين التوجه الخاص بثقافة العمل الحر في رؤية الجامعة الريادية .

٦. إشارة رسالة الجامعة إلى أهمية تعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطلاب .

٧. وضع خطة استراتيجية للجامعة الريادية متسقة مع الخطط الاستراتيجية للدولة .

٨. وضع أنظمة لقياس النية الريادية لدى الطالب الجامعي، مثل مقياس يانج ;لمعرفة مدي

استعداد الطالب لدخول عالم العمل ، ومساعدة الجامعة علي توفير الدعم اللازم له .

المراجع

أولاً : المراجع العربية

- إبراهيم ، شعبان رأفت محمد (٢٠٢٣م) : أثر استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي علي سوق العمل ، المجلة القانونية مجلة علمية نصف سنوية محكمة ، جامعة القاهرة ، مج (١٨) ، ع (٥) ، ص ص (٢١٦٠-٢٢٤٢)
- أبو النصر ، مدحت محمد (٢٠٢٤م) : دور الأنشطة الطلابية في تنمية التفكير الإبداعي والابتكاري لدى طلبة الجامعات ، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية ، ع (٤٣) ، ص ص ١-٣٤ .
- أبو زيد ، عصام حسني محمد عبد الحليم (٢٠١٠م) : تحليل ظاهرة بطالة المتعلمين في سوق العمل المصري ، مجلة مصر المعاصرة ، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع ، مج(١٠٠) ، ع (٤٩٩) .
- أبو لبهان، منة الله محمد لطفي محمود (٢٠١٨ م) : نحو جامعات ريادية في مصر: رؤية مقترحة ، مجلة كلية التربية ، جامعة طنطا ، مجلد (٧٠) ، عدد (٢) .
- أحمد ، مصطفى أحمد عبد الله ، أحمد ، حمدي أحمد محمد (٢٠٢٠م) :دراسة تقييمية لواقع تعليم ريادة الأعمال في بعض الجامعات المصرية على ضوء نموذج STI (العلوم والتكنولوجيا والابتكار)، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج(٢٧) ، ع(١٢٥)، ص ص (١٦٥-٢١٤) .
- أحمد، محمد طاهر (٢٠٢٣م) : التعليم الريادي مدخل لمواجهة بعض مشكلات التعليم الجامعي في مصر رؤية مستقبلية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الدراسات العليا للتربية ، جامعة القاهرة .
- آمال ، صف (٢٠١٨ م) : آليات التوجه الاستراتيجي نحو بناء الجامعة الريادية (دراسة حالة جامعة محمد بو ضياف بالمسلية) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد بو ضياف ، المسلية ، الجزائر ، ص ص (١-١٠٢) .
- أمين ، مصطفى أحمد ، عبد اللطيف ، عماد (٢٠٢١م) : متطلبات تحويل الجامعات المصرية إلي جامعات ريادية في ضوء الهندسة العكسية . دراسة ميدانية ، المجلة التربوية . كلية التربية . جامعة سوهاج ، ع(٨٧)، ص ص ١٣٨-٢٢١ .
- بالحاج ، مسعد ، عبد الصمد ، خالد (٢٠٢٠م) : واقع تعليم ريادة الأعمال والمشروعات الصغرى في جامعة سبها دراسة استطلاعية لعينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، مجلة جامعة

سبها للعلوم البحتة والتطبيقية ، جامعة سبها ، ليبيا ، مج (١٩) ، ع (٢) ، ص ص ١٣ - ٢٦ .

توفيق ، صلاح الدين محمد ، مرسى ، شيرين عيد (٢٠١٧م) : الجامعة الريادية ودورها في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة (تصور مقترح) ، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، العدد (١٠٩) ، الجزء الأول ، يناير .

جوهري ، علي صالح ، رضوان ، وائل توفيق ، مرجان ، ريم عباس (٢٠٢٣م) : متطلبات دعم ثقافة القيادة الريادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط من وجهة نظرهم ، مجلة كلية التربية ، جامعة دمياط ، مج (٣٩) ، ع (٨٨) ، ص ص ٧٨ - ١٣٤ .

حسن ، زينب محمد صديق (٢٠٢٣م) : معوقات تطبيق القيادة الريادية بالجامعات ومسؤوليات القادة في مواجهتها (دراسة ميدانية في جامعة أسوان) ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسوان ، ع (٤٠) ، ص ص ٥٤ - ٦٩ .

الخلوي ، لينا ، القحطاني ، عبير بنت حسن (٢٠٢٢م) : الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة سعود انضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض (دراسة استطلاعية) ، مجلة الفنون والآداب وعلوم الانسانيات والاجتماع ، كلية الامارات للعلوم التربوية ، ع (٨٥) ، ص ص ٤٢ - ٥٧ .

خليفة ، حياة خليفة محمد (٢٠٢٣م) : التخصصات البينية المتكاملة مدخل لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة لطلاب جامعة أسيوط على ضوء خبرات بعض الدول . دراسة تحليلية) ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، مج (٩٣) ، ع (١٠) ، ص ص ٣٤٠ - ٣٦٥ .

الدوني، السيد محمود (٢٠١٨م) : الصعوبات التي تواجه البحوث العلمية في الوطن العربي وطرق علاجها ، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع ، كفر الشيخ ، مصر .

راضي ، عبد الناصر ، رضوان ، عبد الرحمن أبو المجد (٢٠٢٤م) : المتطلبات التربوية لتفعيل ريادة الاعمال بالتعليم الجامعي في مصر ، مجلة العلوم التربوية ، كلية التربية بقنا ، جامعة جنوب الوادي ، ع (٥٩) ، ص ص ١٠٩ - ١٣٤ .

الرقابي ، نورة بنت فهد عبد الله ، الشيحة ، عدنان بن عبد الله سليمان (٢٠٢٣) : تطبيق مفهوم الجامعات الريادية : جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن مثال ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مج ٤٣ ، ع ١ ، ص ص ٣١٣ - ٣٣٦ .

سالمى ، جميل (٢٠٠٥م) : العولمة والتعليم الجامعي : المضامين - المستقبل - دراسات حالة ، عالم الكتب ، القاهرة .

سويلم، محمد محمد غنيم (٢٠٢٠) : وعي طلبة الجامعة بثقافة العمل الحر وتداعياته علي الامن الاجتماعي ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنوفية ، مج ٣٥ ، ع ١ ، ص ص ١٩٥ - ٢٥٥ .

السيد ، نادية حسن ، ذكي ، فاطمة أحمد ، عبد العال ، أسامة محمد (٢٠١٨م) : تطوير التعليم الجامعي لمواجهة تحديات سوق العمل المصري في ضوء بعض النماذج العالمية المعاصرة ، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، ع (١١٦) ، ج (٦) ، ص ص ٢١١ - ٢٣٤ .

السيد، لمياء ، وإبراهيم، إيمان (٢٠١٤ م) : سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع (٥٢) ، السعودية ، ص ص ٣٤٩ - ٢٧٥

شاهين ، نجلاء أحمد محمد (٢٠٢٠ م) : التخطيط الاستراتيجي لجامعة بنها في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ، مجلة كلية التربية ، جامعة كفر الشيخ ، مج (٢٠) ع (١) ، ص ص ١٠٥ - ٢٠٨ .

شاهين ، نجلاء أحمد محمد (٢٠٢٠ م) : التخطيط الاستراتيجي لجامعة بنها في ضوء متطلبات الجامعة الريادية ، مجلة كلية التربية ، جامعة كفر الشيخ ، مج (٢٠) ع (١) ، ص ص ١٠٥ - ٢٠٨ .

الشميري ، أحمد بن عبد الرحمن (٢٠١٦) : إدارة الأعمال ، مكتبة العبيكان ، المملكة العربية السعودية .

صابر ، بوالزليقة ، نور الدين ، بيطاط (٢٠١٧ م) : آليات تدعيم وتنمية الابتكار والإبداع كأداة لاستدامة المشاريع المقاولاتية ، مجلة اقتصاديات المال والأعمال ، جامعة الجزائر ، مج (١) ع (٢) ، ١٩٧ - ١٧٥ .

الصغير ، أحمد حسين (٢٠٠٥ م) : التعليم الجامعي في الوطن العربي تحديات الواقع ورؤي المستقبل ، دار عالم الكتب ، الرياض ، السعودية

الصوالحي ، داليا وجيه فايز (٢٠١٩م) : واقع تسويق الخدمات الجامعية بجامعة طنطا (دراسة ميدانية) ، مجلة كلية التربية ، جامعة طنطا ، مج (٧٣) ، ج (٢) ، ص ص ٣٠٧ - ٣٢٩ .

صيام ، إيمان توفيق ، جوهر ، علي صالح ، رمان هاني محمد (٢٠٢١م) : متطلبات نشر ثقافة العمل الحر بين طلاب كلية التربية جامعة دمياط " في ضوء التجارب العالمية المعاصرة " ، مجلة كلية التربية ، جامعة دمياط ، مج (٣٧) ، ع (٨٠) ، ص ص ١ - ٣٢ .

عبد الحسيب ، جمال رجب محمد (٢٠٢٠م) : تفعيل الشراكة بين الجامعات المصرية والمؤسسات المجتمعية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ، مجلة كلية التربية ، جامعة بني سويف ، جزء الأول ، ص ص (١٩٦-٢٢٣) .

عبد الرزاق ، فاطمة زكريا محمد (٢٠١٩م) : ثقافة العمل الحر : مفاهيم خاطئة ومقومات غائبة عن التعليم المصري على ضوء تحليل بعض النماذج لشخصيات عصرية ناجحة ، مجلة مستقبل التربية العربية ، المركز العربية للتعليم والتنمية ، مج (٢٦) ، ص ص ١٠٤-٢٦٤ .

عبد العزيز ، داليا محمد (٢٠٢٣م) : الاستفادة من تقنية النانو في مجال الأشغال الفنية لتحقيق الاستدامة للمشاريع المنتجة من طلاب كلية التربية النوعية - جامعة أسيوط ، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية ، جامعة أسيوط ، ع(٣٦) ، ص ص (١٥٥٧-١٥٧٦) .

عبد الله ، عبدالرحيم دفع السيد (٢٠١٧م) : أساليب الكشف عن الطلاب المبدعين والموهوبين ، مجلة جامعة غرب كردفان للعلوم والإنسانيات ، ع (١٣) ، ص ص ١٥١-١٨٨ .

عبد الهادي ، هاله عزت (٢٠٢٤م) : اتجاهات الشباب الجامعي نحو فكر العمل الحر في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ من منظور تنظيم المجتمع ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين (علمية - ثقافية - تنموية) ، مج (٨٠) ، ع (٤) ، ص ص ٢٥٢-٣٠٠ .

عبد الوهاب ، ايمان جمعة محمد (٢٠١٨) . مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية " دراسة استشرافية " ، مجلة كلية التربية ، جامعة كفر الشيخ ، العدد (٩٠) ، المجلد (٢) ، ص ص ٨٩-٢ .

عثمان ، منى شعبان (٢٠٢٢م) : تطوير سياسات الملكية الفكرية لتفعيل ريادة الأعمال الأكاديمية بالجامعات في مصر على ضوء نموذج الصين ، مجلة الإدارة التربوية ، جامعة الفيوم ، ع ٣٦ ، ص ص (١٢٨-٢٤١) .

علي ، حمدي أحمد عمر (٢٠٢٢م) : نحو تحقيق التنمية المستدامة خلال آلية ريادة الأعمال دراسة ميدانية على عينة المشاريع الريادية في محافظة سوهاج ، المجلة العلمية لكلية الآداب جامعة أسيوط ، ع (٨٢) ، ص ص (٧٨٣-٨٨٦) .

عيد ، أيمن عادل (٢٠١٤ م) : التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار والأمن الاجتماعي ، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال - نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط في الفترة (٩-١١ سبتمبر)، جمعية ريادة الأعمال السعودية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، سبتمبر ، ص ص ١٤٥-١٨٥ .

- غمري ، السيد إسماعيل ، عبد الرحيم ، محمد عباس (٢٠٢٤م) : جامعة ريادة الأعمال مدخل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجديدة والمتجددة والتحول نحو ثقافة الجودة والتميز ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، مج (٤٨) ، ص ص ٢١٧-٣٠٨ .
- الفليت ، خلود عطية ، بحر ، محمد خضر (٢٠٢١م) : الإدارة الفعالة للموارد المادية والمالية ودورها في جودة مخرجات المشاريع الريادية- دراسة تطبيقية مقارنة على حاضنات الأعمال في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية والجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين ، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال ، مج (١١) ، ع (٢) ، ص ص ٢٠٤-٢٢٨ .
- فودة ، نادية رزق محمد (٢٠٢٤م) : حاضنات الاعمال الجامعية كآلية لتحقيق التنمية المستدامة في إطار الدور الحديث للجامعة: دراسة ميدانية ، مجلة البحوث الإدارية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية مركز الإستشارات والبحوث والتطوير ، مج (٤٢) ، ع (٣) ، ص ص (١-٦١)
- قوميدي ، خولة (٢٠٢٢م) : التخطيط الاستراتيجي والمشروع المهني لدى الطلبة الجامعيين ، مجلة المعيار (٦٧) ، كلية أصول الدين ، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة ، الجزائر ، مج(٢٦) ، ع (٦٧) ، ص ص ١٠٥٦-١٠٦٧ .
- محمود ، عماد عبد اللطيف (٢٠١٧م) : التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج ، مجلة دراسات في التعليم الجامعي ، دراسات في التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس ، مجلد (٣٧) ، العدد (٢) ، ص ص ١٨٣-٣٢٤ .
- مطر ، سيف الإسلام علي (١٩٩٥) : أسلوب دلفاي واستخدامه في ميدان التعليم، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس .
- المطيري ، صفاء (٢٠١٩م) : التعلم الريادي ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، العدد (١٤٩) ، ص ص ١-١٧ .
- موسي ، أحمد محمد بكري (٢٠١٨) : منظومة ريادة الاعمال بجامعات كل من سنغافورا وتايوان والمملكة العربية السعودية (دراسة مقارنة) ، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، ج ٢ ، ع ١٧٨ ، ص ص ٥٨٥-٦٢٨ .
- يوسف ، عبد التواب سيد عيسى (٢٠٢٢م) : تنمية مهارات سوق العمل لطالب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي ، دراسات تربوية واجتماعية ، مجلة كلية التربية ، جامعة حلوان ، مج (٢٨) ، ص ص ١٢٢-٢٦٤ .

ثانياً : المراجع الأجنبية

- Arnaut, D.(2010): towards an entrepreneurial university, International journal of Euro-Mediterranean studies, Vol.(3), no.(1).
- Daft, R. (2010). New era of management. 9th ed, South-Western, Cengage learning. Australia,
- Goldstein, H.A. (2010): The Entrepreneurial Turn and Regional Economic Development Mission of Universities, The Annals of Regional Science, Vol (44) No (1) . ,(1).
- Jameson, j. and O Donnell, P. (2015). "The Entrepreneurial University: a Unifying theme for TU4Dublin", Education Higher in Transformation Conference, Dublin Institute of Technology of Dublin, 19 – 81.
- Mandel, Richard & Érik Noyes (2016): Survey of experiential entrepreneurship education offerings among top undergraduate entrepreneurship programs, Education Training, Vol. 58 No. 2, 2016 pp. 164-178.
- Olearnik, J. & Pluta- Olearnik, M. (2015): Entrepreneurial University- from Idea to Reality, Optimum Studia Ekonomiczne, Vol (5), No (77))
- Pak Tee Ng(2012): The quest for innovation and entrepreneurship in Singapore: strategies and challenges, Globalisation Journal, Societies and Education, Volume 10, 2012 - Issue 3.
- Paturel. R. Jaziri. R.,2010. « Academic entrepreneurship » ou « acadépreneuriat » : Vers une reconfiguration du modèle de l'«université entrepreneuriale», Conference: 9 symposium international sur : "Pratiques entrepreneuriales: Quels enjeux pour l'innovation et la croissance économique en Algérie".At: Hilton, Alger Volume: 30-31 mai 2010.
- Rajhi. Nadia(2011) : Conceptualization of the entrepreneurial spirit and the identification of the factors of his development at the university, Available at the link https://www.researchgate.net/publication/280699860_Conceptualization_of_the_entrepreneurial_spirit_and_the_identification_of_the_factors_of_his_development_at_the_university/references

Salama, T.A.A. and Abaide, A. (2019) The Reality of Pioneering Education in the Institutions of Higher Education in Derna City. Open Access Library Journal, 6: e5135

Sam, C., & van der Sijde, P: (2014). Understanding the concept of the entrepreneurial university from the perspective of higher education models, Higher Education, 68(6),891-908
<https://doi.org/10.1007/s10734-014-9750-0>.

Urbano, David & Guerrero, Maribel (2013): Entrepreneurial Universities: Socioeconomic Impacts of Academic Entrepreneurship in a European Region, Economic Development Quarterly, Vol.(27), No. (1).