

مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

"دراسة ميدانية في جامعة اللاذقية"

أحمد جيجة * لميس حمدي ** ميسون حسن ***

(الإيداع: 22 أيلول 2025، القبول: 14 كانون الثاني 2026)

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، بالإضافة إلى تعرف الفروق في هذا الدعم تبعاً لمتغيرات (المرتبة العلمية – عدد سنوات الخبرة). استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، ولتحقيق أهداف هذا البحث تم بناء استبانة مكونة من (48) بنداً موزعة على أربع محاور رئيسية شملت (القيادة والإدارة، الموارد البشرية، نشر ثقافة الريادة، التجهيزات المادية) واشتملت عينة البحث على عدد (60) فرداً من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة اللاذقية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقد تم التحقق من صدقها وثباتها، ثم جرى تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (spss)، وتوصل البحث إلى النتائج الآتية:

- إن مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في المجالات (القيادة والإدارة، الموارد البشرية، نشر ثقافة الريادة، التجهيزات المادية).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم تبعاً لمتغير المرتبة العلمية ولصالح مدرس، في مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي بالنسبة للدرجة الكلية للمجالات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة (أعضاء الهيئة التدريسية) في مستوى الدعم تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الإدارية.

الكلمات المفتاحية: التعليم الريادي – كلية التربية.

*طالب ماجستير قسم أصول التربية – كلية التربية – جامعة اللاذقية .

** أستاذ مساعد – قسم تربية الطفل – كلية التربية – جامعة اللاذقية.

*** مدرس – قسم أصول التربية – كلية التربية – جامعة اللاذقية.

The Level of Support of the Faculty of Education for Entrepreneurial
Education from the Perspective of Faculty Members
A Field Study at Lattakia University

Ahmed Geja * Lamis Hamdi ** Maysoun Hassan ***

(Received: 4 November 2025, Accepted: 16 January 2026)

Abstract :

This research aims to reveal the level of support of the Faculty of Education for entrepreneurial education from the perspective of faculty members, in addition to identifying the differences in this support according to the variables (academic rank - number of years of experience). The researcher used the descriptive survey method, and to achieve the objectives of this research, a questionnaire was constructed consisting of (48) items distributed over four main axes that included (leadership and management, human resources, spreading the culture of entrepreneurship, material equipment). The research sample included (60) individuals from the faculty members in the College of Education at Lattakia University, who were selected randomly. The validity and reliability of the questionnaire were verified, and the data were then analyzed using the statistical software SPSS. The research reached the following results:

- The level of support provided by the College of Education for entrepreneurial education was moderate, according to faculty members, in the areas of leadership and management, human resources, disseminating the culture of entrepreneurship, and material facilities.
- There were statistically significant differences in the level of support according to the variable of academic rank, in favor of the instructor, in the level of support provided by the College of Education for entrepreneurial education relative to the total score in the areas.
- There were no statistically significant differences between the responses of the sample members (Faculty members) regarding the level of support according to the variable of number of years of administrative experience.

Keywords: Entrepreneurial Education - Faculty of Education.

*Master's student, Department of Educational Foundations – Faculty of Education – University of Latakia.

**Assistant Professor – Department of Child Education – Faculty of Education – University of Latakia.

***Lecturer – Department of Educational Foundations – Faculty of Education – University of Latakia.

المقدمة:

يمثل التعليم الجامعي دافعاً رئيسياً لعملية التنمية المجتمعية، حيث يُعَوَّل عليها في إعداد كوادر قادرة على إيجاد حلول إبداعية للمشكلات السائدة، من خلال مخرجات لها قدرات إبداعية تدير عملية التنمية. ومن التحديات التي تواجهها مجتمعاتنا ازدياد معدلات البطالة التي تفرض عليها وضع حلول رئيسية وفق أسس استراتيجية تساعد على التغلب على هذه التحديات ومن ضمن الحلول الناجحة والفعالة التي أثبتت جدواها في مواجهة هذه التحديات، تشجيع الأفراد على تبني فكر العمل الحر وريادة الأعمال، مما يفرض على كلية التربية تشجيع العمل الحر وريادة الأعمال، وتطوير برامجها في هذا المجال، لما له من أثر إيجابي على معدلات التوظيف والابتكار، ومواكبة الطلب المتزايد من الطلاب على فرص العمل، وربط التعليم باحتياجات المجتمع المتغيرة (أبو سيف، 2016، 167).

لم يعد تعليم ريادة الأعمال مقصوراً على فئة عمرية معينة، بل أصبح ممتداً منذ الطفولة عبر مختلف المراحل، وهو أمر مهم تتولى كلية التربية مسؤولية قيادته وإدماجه في المنظومة التعليمية، حيث إن تنمية المهارات الريادية والسلوك الأخلاقي أصبحا أولوية تتقدم على إنتاج الخدمات المستهلكة (أبو سيف، 2016، 11).

ولذا يأتي دور الجامعات في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة لكونها الأساس في إعدادهم بشكل سليم ومتوازن يهدف إلى تحقيق المشاركة الإيجابية في تطوير مجتمعهم، ودفع عجلة النمو الاقتصادي، وتعريفهم بمصادر التنمية واستثمار الطاقات بما يحقق النفع والفائدة، ومما يؤكد على ذلك دراسة (القصبي، 2025) التي نتج عنها أهمية الدعم الذي تقدمه الجامعات، والذي يبلغ بريادة الأعمال إلى مراحل متطورة ينتج عنه تقدم وازدهار الفرد والمجتمع والدولة على حد سواء وبالتالي، فإن نشر ثقافة العمل الحر أصبح من الأولويات التي يجب أن تعمل عليها الجامعة بشكل عام و كلية التربية على مستوى خاص.

وهذا ما أكدته دراسة (عيد، 2016) أن الجامعات العربية تتطلب تحويل مدخلاتها لتحسين مخرجاتها مما يستوجب على كلية التربية بذل جهود كبيرة للتحويل من النمط التقليدي إلى النمط الريادي، وذلك من خلال إعادة تعريف رسالتها وأهدافها، والتجديد الاستراتيجي، ووضع الخطط التنموية، وإدخال نظم التدريب والتعليم الريادي. فعمليات نشر وإدماج التعليم الريادي في كلية التربية له أثر كبير على التنمية النوعية المستدامة؛ لأنه يخلق قاعدة عريضة من الرياديين من خلال إعداد طلاب مؤهلين للعمل الحر وقادرين على إقامة مشاريع، بدلاً من أن يكونوا مجرد باحثين عن وظيفة.

مشكلة البحث:

إن أشد التحديات التي تواجه المجتمعات المعاصرة هي مشكلات البطالة والفقر وتدني مستوى المعيشة فقد رأت العديد من دول العالم أن ريادة الأعمال تمثل أحد الحلول لمواجهة مثل هذه التحديات فتوجهت نحو دمج التعليم الريادي في الجامعات لجعل التعليم مناسب لحاجات العصر وسوق العمل.

فتوظيف الخريجين أصبح ضرورة مجتمعية لمعظم الشباب الجامعي، إلا أن الواقع المجتمعي يشير إلى أن هناك مجموعة من المشكلات التي تعاني منها غالبية خريجي الجامعات في الآونة الأخيرة؛ حدد بعضها (المطيري، فايز، 2017) في عجزها عن صنع فرص عمل جديدة، ونقص أداء أدوارها عند تشغيل الخريجين، بالإضافة إلى تشبع القطاع الحكومي بالعمالة، وارتفاع معدلات التضخم، وانخفاض القيمة الشرائية للأجور، وارتفاع معدلات البطالة، الأمر الذي ترتب عليه تدنى المستويات المعيشية للخريج الجامعي، ففي الوقت الذي يتطلع التعليم الجامعي إلى مواكبة أنظمة دول العالم المتقدم.

منذ تخلي وزارة التربية والتعليم عن الالتزام بتعيين خريجها عام (2011)، حيث ارتفعت نسبة البطالة بين الخريجين وفقاً لما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات إلى تزايد أعداد المتعطلين عن العمل بين خريجي كلية التربية (الجرساني، 2013)؛ لأنهم لم يتم إعدادهم إلا ليكونوا مؤهلين لمهنة التدريس، فإن لم يُعِينُوا فيها فمسيرهم الانضمام إلى طابور البطالة. الأمر الذي يُلقي على عاتق الجامعات بصفة عامة وكلية التربية بصفة خاصة عبء مواجهة هذا التحدي، ولعل الاهتمام بريادة الأعمال ونشر ثقافتها بين طلابها أحد السبل لمواجهة، ومن ثم يُعد ذلك مبرراً مهما لاهتمام الجامعات وكلية التربية بنشر ثقافة ريادة الأعمال

بين طلابها، خاصة في ظل تأكيد نتائج الدراسات على أن ريادة الأعمال تسهم في توفير فرص عمل جديدة. وقد أكدت دراسة (عيد، 2016) أن الجامعات العربية بحاجة ماسة إلى إعادة النظر في مدخلاتها التعليمية بما يتوافق مع متطلبات التنمية المستدامة، وذلك من خلال تطوير البرامج والمناهج، وتحسين جودة العملية التعليمية، بما يضمن مخرجات أكثر قدرة على مواجهة تحديات سوق العمل والمجتمع.

رغم ما يشهده التعليم العالي من توجهات متزايدة نحو تعزيز التعليم الريادي، إلا أن الواقع الفعلي داخل كليات التربية لا يعكس هذا التوجه بالشكل المطلوب. فهناك مؤشرات على ضعف مستوى الدعم المؤسسي، وقصور في دمج مفاهيم الريادة في المناهج، إلى جانب تحديات تتعلق بالوعي والتدريب والبنية التحتية. وقد أكد المؤتمر الدولي الذي عقدته جامعة البعث في حمص أكتوبر 2023 بعنوان "دور كليات التربية في الريادة المجتمعية"، بمشاركة باحثين من مصر والعراق والأردن، حيث أكد أن كليات التربية تتحمل مسؤولية مباشرة في تمكين الشباب وتزويدهم بالمهارات اللازمة لخدمة المجتمع، وأن ضعف دمج مفاهيم الريادة في برامجها يشكل عائقاً أمام تحقيق التنمية المستدامة. وهذا ما أكدته نتائج الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث (مقابلة) على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البالغ عددهم (15) حيث أكد 73% من أفراد العينة أن الكلية لا توفر برامج أو سياسات واضحة لدعم التعليم الريادي، كما أكد 68% من أفراد العينة أن المناهج الحالية لا تتضمن موضوعات أو أنشطة مرتبطة بريادة الأعمال وهذا ما يؤكد وجود قصور في المناهج كما أكد 65% من أفراد العينة أن الكلية تغفل إلى المراكز أو الحاضنات الريادية التي يمكن أن تدعم الطلبة في تحويل أفكارهم إلى مشروعات. وهذا ما أثار الفضول لدى الباحث وأوحى له بوجود مشكلة فعلية تستدعي المعالجة في إطار المنهج العلمي وبالتالي جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي وقد جاءت المشكلة البحثية لتتحدد بالسؤال الرئيس الآتي: ما مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

أهمية البحث:

الأهمية النظرية: وتتجلى بالنقاط الآتية:

- يسهم البحث في إثراء الأدبيات التربوية المتعلقة بالتعليم الريادي من خلال تسليط الضوء على مدى دعم كلية التربية للتعليم الريادي.
- قد يساعد الباحثين على فهم العلاقة بين المؤسسات الأكاديمية والتعليم الريادي من خلال تحليل وجهات نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

الأهمية التطبيقية: تتبع الأهمية التطبيقية للبحث من الآتي:

- قد يساعد البحث صناع القرار في كلية التربية على تقييم واقع الدعم المؤسسي للتعليم الريادي وتحديد نقاط القوة والضعف في البرامج والمناهج الحالية.
- قد يساهم في تصميم برامج تدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية تهدف لتعزيز ثقافة الريادة وتطوير مهاراتهم.
- قد يدعم جهود تطوير التعليم الجامعي لدمج القيم الريادية في التعليم الجامعي لمواجهة البطالة وتحقيق التنمية.

أهداف البحث:

سعى البحث إلى تعرّف:

- 1 - مستوى دعم كلية التربية في جامعة اللاذقية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في مجال (القيادة والادارة، الموارد البشرية، نشر ثقافة الريادة، التجهيزات المادية)،
- 2 - الكشف عن الفرق في مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي تبعا لمتغير (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة "الإدارية")،
- 3 وتعرّف مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (القيادة والادارة).

4 تعرّف مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (الموارد البشرية).

5 مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (نشر ثقافة الريادة).

6 تعرّف مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (التجهيزات المادية).

أسئلة البحث:

يجيب البحث عن السؤال الرئيس الآتي: ما مستوى دعم كلية التربية في جامعة اللاذقية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟ ويتفرع عنه الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (القيادة والادارة)؟

2. ما مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (الموارد البشرية)؟

3. ما مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (نشر ثقافة الريادة)؟

4. ما مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (التجهيزات المادية)؟

فرضيات البحث:

تم اختبار فرضيات البحث الإحصائية الآتية عند مستوى دلالة ($a = 0.05$):

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة دعم كلية التربية للتعليم الريادي من وجهة أفراد العينة وفقاً لمتغير المرتبة العلمية (مدرس – استاذ مساعد – استاذ).

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة دعم كلية التربية للتعليم الريادي من وجهة أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة "الإدارية" (لا توجد – أقل من 5 سنوات – أكثر من 5 سنوات). (رئيس قسم، نائب عميد، عميد)

حدود البحث:

- الحدود المكانية: تم تطبيق البحث في كلية التربية في جامعة اللاذقية.

- الحدود الزمانية: تم إجراء البحث خلال الفترة الممتدة ما بين (2025/4/20) و(2025/6/30).

- الحدود البشرية: تم تطبيق البحث على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية البالغ عددهم (60).

- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دعم كلية التربية للتعليم الريادي المتعلقة بمجالات (القيادة والإدارة، والموارد البشرية، ونشر ثقافة الريادة، والتجهيزات المادية).

متغيرات البحث: تمثلت متغيرات البحث في الآتي:

- متغيرات تصنيفية: المرتبة العلمية وهي ثلاث فئات /مدرس، استاذ مساعد، استاذ/

- عدد سنوات الخبرة الإدارية: وهي ثلاث فئات: (لا توجد)، (أقل من 5 سنوات)، (أكثر من 5 سنوات).

- متغيرات تابعة: مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

- كلية التربية: كلية التربية في جامعة تشرين هي مؤسسة أكاديمية حكومية متخصصة في إعداد وتأهيل الكوادر التربوية والنفسية، وتطوير البحث العلمي في مجالات التعليم والتربية، من خلال أقسامها وبرامجها المتنوعة، بما يسهم في خدمة المجتمع السوري وتلبية حاجاته التعليمية والتربوية. (<https://www.tishreen.edu.sy>)
- التعليم الريادي: هو منظومة تعليمية تهدف إلى تنمية قدرات الأفراد على الابتكار والمبادرة، وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لإنشاء المشاريع أو تطوير الأعمال القائمة، مع التركيز على تعزيز التفكير النقدي، إدارة المخاطر، وحل المشكلات

بطرق إبداعية. ويُعد التعليم الريادي أداة لربط التعليم بسوق العمل من خلال إعداد جيل قادر على المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (المطيري، 2019)

ويُعرف إجرائياً: بأنه مجموعة البرامج والأنشطة التعليمية الموجهة لطلبة كلية التربية، والتي تُنفَّذ بأساليب نظرية وتطبيقية، بهدف إكسابهم مهارات التفكير الابتكاري، والتخطيط للمشروعات، والعمل الجماعي، واتخاذ القرارات، بما يمكنهم من تأسيس وإدارة مشروعات ريادية ناجحة في بيئات عمل تنافسية. ويقاس بدرجة استجابة أفراد العينة على استبانة الباحث والتي تقيس مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي.

دراسات سابقة:

أولاً: دراسات محلية:

دراسة بدور (2024) بعنوان: درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في برنامج الدراسات العليا في كلية التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية – دراسة ميدانية في جامعة اللاذقية. هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في برنامج الدراسات العليا في كلية التربية، والكشف عن الفروق في ذلك تبعاً لمتغيرات الجنس، القسم، المرتبة العلمية، وسنوات الخبرة. استخدمت الباحثة استبانة تم إعدادها لقياس هذه المتطلبات، وطبقها على عينة بلغت (53) عضو هيئة تدريسية، وتضمنت الاستبانة مجموعة محاور رئيسة شملت المتطلبات التشريعية والإدارية، والمتطلبات الفنية والبشرية، والمتطلبات المالية والتجهيزية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وانتهت إلى النتائج الآتية: إن مستوى توافر متطلبات التعليم الريادي في المحورين التشريعي/الإداري والفني/البشري جاء بدرجة متوسطة، في حين جاء مستوى توافر المتطلبات المالية والتجهيزية بدرجة منخفضة. كما لم تظهر فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس أو القسم، بينما ظهرت فروق لصالح الأساتذة والمدرسين المتأصلين، وكذلك لصالح من لديهم خبرة تزيد على ست سنوات.

ثانياً: دراسات عربية:

دراسة بن حكومة والكشر (2023) بعنوان: التعليم الريادي الجامعي خارطة الطريق لتحقيق التنمية المستدامة – دراسة تطبيقية لعينة من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الجامعة الأسمرية الإسلامية وجامعة المرقب. هدفت هذه الدراسة إلى تعرف لمتطلبات التعليم الريادي الجامعي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة في الجامعات الليبية، إضافة إلى تحديد المعوقات التي تحد من فاعليته. استخدم الباحثان استبانة مكونة من (107) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسة هي: متطلبات التعليم الريادي الجامعي، ومعوقات التعليم الريادي الجامعي، وأبعاد التنمية المستدامة. تم تطبيق الأداة على عينة بلغت (247) فرداً من القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس وطلاب بعض كلية الجامعة الأسمرية الإسلامية وجامعة المرقب. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وانتهت إلى أن متطلبات التعليم الريادي الجامعي تُعد من العوامل المهمة في تحقيق التنمية المستدامة، حيث كان لبُعدي المتطلبات التشريعية والقانونية، والمتطلبات الفنية والتجهيزية، التأثير الأكبر بنسبة (72.9%)، تلاهما بعد متطلبات مناهج التعليم الريادي بنسبة (61.6%)، ثم المتطلبات المادية بنسبة (61.5%)، وأخيراً المتطلبات البشرية بنسبة (49.9%). كما أظهرت النتائج أن درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعتين جاءت ضعيفة جداً بنسبة (26%)، وأن من أبرز المعوقات حادثة تطبيق منظومة ريادة الأعمال، وضعف الوعي بأهميتها، والقصور في إنشاء المراكز والمؤسسات الداعمة لريادة الأعمال داخل الجامعات.

دراسة الخضور ومسلم (2024) بعنوان: دور كلية التربية في تحقيق التعليم الريادي الجامعي/العراق/.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف دور كلية التربية في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طلبتها، وتحديد أبرز المعوقات التي تحد من تحقيق التعليم الريادي في البيئة الجامعية. استخدم الباحثان استبانة اشتملت على مجموعة من البنود التي تقيس أبعاد التعليم الريادي والمعوقات المرتبطة به، وتم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس وطلبة الكلية. شملت محاور الدراسة تنمية مهارات ريادة الأعمال وروح المبادرة، وتعزيز ثقافة العمل الحر، ورصد المعوقات التي تواجه التعليم الريادي. اعتمدت

الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت نتائجها إلى أن كلية التربية تؤدي دورًا مهمًا في نشر ثقافة ريادة الأعمال، إلا أن هناك قصورًا واضحًا في المقررات الدراسية الموجهة لهذا المجال. كما تبين أن من أبرز المعوقات ضعف الإمكانيات المادية، وقلة الحاضنات التكنولوجية، وضعف الربط بين الجامعة وسوق العمل.

ثالثاً: دراسات أجنبية:

دراسة ديفي وآخرون (Davey et al. 2016) بألمانيا بعنوان: "تعليم ريادة الأعمال ودور الجامعات في التعليم الريادي"

Entrepreneurship education and the role of universities in entrepreneurship introduction to the special issue

هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين التعليم العالي، والصناعي، والحكومي الذي يساهم في تدعيم دور الجامعة في الابتكار، ومفهوم ريادة الأعمال، ومفهوم الجامعة الريادية ومن ثم سعت هذه الدراسة إلى التعرف على كيفية مساهمة الجامعات في خلق سياق داعم للتعليم الريادي. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أن للجامعات دور حاسم في تعليم ريادة الأعمال، وأن على الجامعات تطوير برامجها ومناهجها وطرق تدريسها في مجال ريادة الأعمال لتصبح عملية بشكل أكبر، وضرورة إشراك أصحاب المصلحة داخل الجامعة.

دراسة أفولابي وآخرون (Afolabi et al, 2017) بالنيجر بعنوان: "أثر التعليم الريادي على مبادرات التوظيف الذاتي لدى طلبة العلوم والتكنولوجيا النيجريين"

Effect of entrepreneurship education on self employment initiatives among Nigerian science & technology student

وأظهرت الدراسة حرص القائمين على النظام التعليمي في نيجيريا على تقديم التعليم الريادي في المدارس والجامعات الذي يستهدف توفير المعارف والمهارات والكفاءات الريادية، وإعداد الخريج النيجيري بالاعتماد على الذات في خلق فرص العمل. وأشارت الدراسة إلى أن التعليم الريادي في نيجيريا سياسة جديدة تستهدف تحقق النمو الاقتصادي في المجتمع، وأن للتعليم الريادي أثر إيجابي على مبادرات التوظيف الذاتي وخلق فرص العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة: تمت الاستفادة من الدراسات السابقة من حيث التعرف على منهج البحث وخطواته ومعرفة ما يمكن استخدامه من أدوات في البحث، كذلك فقد زودت هذه الدراسات الباحث بمجموعة من المراجع والمصادر التي شكلت قاعدة الانطلاق بالبحث والاستفادة من الجانب النظري والعملي في الدراسات السابقة.

ويتفق البحث الحالي مع دراسة بدور (2024)، ودراسة الخضور ومسلم (2024)، ودراسة بن حكومة والكشر (2023) من حيث العينة المستهدفة وهي أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، كما يتفق مع دراسة بدور (2024)، ودراسة بن حكومة والكشر (2023)، ودراسة ديفي وآخرون (2016)، ودراسة أفولابي وآخرون (2017)، من حيث الأداة المستخدمة وهي الاستبانة كوسيلة رئيسة لجمع البيانات. كذلك يتفق مع دراسة بن حكومة والكشر (2023) من حيث تناول متطلبات التعليم الريادي ودوره في التنمية المستدامة، ومع دراسة ديفي وآخرون (2016) من حيث التركيز على دور الجامعة في خلق بيئة داعمة للتعليم الريادي) من حيث الارتباط المباشر ببرامج إعداد المعلمين وأهمية دمج التربية الريادية فيها.

ويختلف البحث الحالي عن بعض الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم؛ إذ اعتمد على المنهج المسحي، بينما اعتمدت معظم الدراسات مثل بدور (2024) والخضور ومسلم (2024) وبن حكومة والكشر (2023) على المنهج الوصفي التحليلي، في حين اعتمدت دراسة أفولابي وآخرون (2017) منهجًا تحليليًا لتأثير التعليم الريادي على التوظيف الذاتي، واعتمدت دراسة. كما يختلف البحث الحالي مع الدراسات الأجنبية مثل أفولابي وآخرون (2017) من حيث العينة؛ إذ ركزت تلك الدراسة على

طلبة العلوم والتكنولوجيا، بينما ركز البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية. ويختلف أيضًا مع دراسة ديفي وآخرون (2016) التي اعتمدت منظورًا مؤسسيًا واسعًا يشمل الجامعات بشكل عام دون التخصيص على كلية التربية. أما من حيث الهدف، فيتميز البحث الحالي بأنه يقيس مستوى الدعم الفعلي المقدم من كلية التربية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على الأثر أو الدور أو المعوقات دون قياس مستوى الدعم بشكل مباشر.

ويمتاز البحث الحالي عن الدراسات السابقة بتركيزه على مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهي زاوية بحثية محددة تجمع بين الجانبين المؤسسي (الدعم المقدم من الكلية) والجانب الأكاديمي (وجهات نظر الهيئة التدريسية)، في حين أن معظم الدراسات السابقة تناولت التعليم الريادي بصفة عامة أو من منظور الطلبة أو التنمية المستدامة، مما يجعل هذا البحث إضافة نوعية لسد فجوة معرفية في هذا المجال.

الجانب النظري:

أولاً: مفهوم التعليم الريادي:

يُعد التعليم الريادي في الجامعات مفهوماً يحتاج إلى مزيد من الإيضاح، ويتطلب ذلك تناول جانبين أساسيين: عرض أبرز الرؤى الفكرية التي تناولته، وبيان خصائصه المميزة. ومن أبرز هذه الرؤى النظر إليه كمدخل ابتكاري يقود المؤسسات نحو تجديد الفكر، وإحداث تحول نوعي في وعي الأفراد. وقد أشار رشيد والريادي (2013، ص 209) إلى أنه إطار فكري يوجه الأفراد نحو الإبداع، وينتج للإمكانات الكامنة في المؤسسات أن تنمو وتتطور في بيئة ابتكارية، عبر استثمار القدرات العقلية والتنظيمية التي تحفز العاملين على تحقيق الريادة. كما أوضح ناصر والعمرى (2011، ص 143) أن التعليم الريادي يمثل نمطاً تعليمياً يساهم في توسيع آفاق القيادات الجامعية لتطوير المنتج التعليمي وتحسين جودته، من خلال العمل المستمر على تحقيق أعلى مستويات رضا المستفيدين، بما ينعكس على رفع إنتاجية الجامعات.

ثانياً: أهمية التعليم الريادي:

تتبع أهمية التعليم الريادي من دوره في دعم التنمية المجتمعية، وإعداد أجيال قادرة على استشراف الفرص والمبادرة لاقتناصها، وتمتلك روح الابتكار والإبداع، وتستثمر الموارد المتاحة بكفاءة لإطلاق مشروعات ناجحة تحقق الريح والنمو (موسى، 2018، ص 593). كما يساهم في إيجاد أسواق جديدة، وتوظيف التكنولوجيا الحديثة لرفع الإنتاجية، وتعزيز الاعتماد على الذات، والحد من هجرة الكفاءات، وتحسين الوضع الاقتصادي للأفراد، وتنمية المناطق الريفية عبر تطوير الصناعات وزيادة الدخل والنمو الاقتصادي (الريميدي)، ويرى (محمود، 2017) أن أهميته تتجلى في إنتاج أفراد مبتكرين يخدمون مجتمعاتهم، وتكوين مواطنين مبدعين قادرين على إيجاد حلول غير تقليدية لمختلف معوقات التنمية المستدامة، وتحويل الأفكار إلى مشروعات ذات قيمة مضافة على المستويين الوطني والعالمي، بما يدعم التحول نحو مجتمع المعرفة.

ثالثاً: أهداف التعليم الريادي:

يتمثل الهدف الرئيس للتعليم الريادي الجامعي في إعداد جيل من الرياديين والمبدعين في مجالات الأعمال وغيرها، يقدمون ابتكارات في صورة منتجات أو خدمات أو عمليات أو مشروعات أو اختراعات (السعيد، 2015). ويتجاوز دوره مجرد تأسيس الأعمال إلى تنمية جيل من الأفراد المبدعين القادرين على المغامرة وتحمل المخاطر (Kiroon 2009). ويلخص الباحثون أهداف برامج ريادة الأعمال في: اكتساب المعرفة والمفاهيم المرتبطة بالمجال، وتنمية المهارات في تحليل المواقف وبناء خطط العمل، وتعزيز روح المبادرة والكفاءات الريادية، وترسيخ ثقافة إدارة المخاطر، ودعم السمات المميزة للريادة، وتطوير المواقف والدوافع الابتكارية، واكتساب القدرات التقنية اللازمة لتطوير المشروعات الجديدة، والتوظيف الذاتي، والمهن الموجهة نحو تنظيم الأعمال. وبناء على ما سبق يرى الباحث أنه يجب الربط بين البعد الفكري للتعليم الريادي وأهدافه التنموية، إبراز دور الابتكار

وبناء القدرات. إلا أنه يحتاج إلى مزيد من الربط التحليلي بين المفهوم والتطبيق العملي داخل الجامعات لضمان تحويل الرؤى إلى ممارسات مؤثرة.

إجراءات البحث:

منهج البحث: اعتمد الباحث المنهج الوصفي وهو المنهج الذي يعتمد على جمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة بحيث تصنف وترتب بعد ذلك في شكل معلومات تتسم بالوضوح وتخضع للتحليل والتفسير وتنتهي في آخر الأمر على هيئة معلومات جديدة ومفيدة ومؤيدة أو لاجية لأخرى سبق وصفها (حمصي، 2009، 183)

مجتمع وعينة البحث

بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة اللاذقية (82) بحسب بيانات إدارة الموارد البشرية في الرئاسة لجامعة اللاذقية، وهو يمثل مجتمع البحث للعام الدراسي 2025/2024. سحبت عينة عشوائية بسيطة بنسبة (80%) من مجتمع أعضاء الهيئة التدريسية، وقد بلغ عددها (66) عضو هيئة تدريسية من جامعة اللاذقية، تم توزيع الاستبانة عليهم، عاد منها (63) استبانة، تم استبعاد (3) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبذلك أصبحت عينة البحث (60) عضو هيئة تدريسية. ويظهر الجدول (1) توزيع العينة بحسب متغيرات البحث المدروسة.

الجدول رقم (1): توزيع أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية بحسب متغيرات البحث ونسبتها المئوية

المتغير	عوامل المتغير	العدد	النسبة
عدد سنوات الخبرة (الإدارية)	لا توجد	10	16.6%
	أقل من خمس سنوات	35	58.3%
	أكثر من خمس سنوات	15	25%
المرتبة العلمية	مدرس	20	33.3%
	ستاد مساعد	27	45%
	ستاد	13	21.6%
المجموع		60	100%

- إعداد استبانة البحث وحساب الصدق والثبات:

أ. الهدف من الاستبانة: تعرف مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في اللاذقية.

ب. إعداد الاستبانة: أعدت استبانة البحث انطلاقاً من الاطلاع على الأدبيات النظرية المتعلقة بالأنشطة الفنية كدراسة كل من بدور في سورية (2024)، ودراسة ودراسة ديفي وآخرون (2016)، ودراسة ديفيسي وليون (2018)، وبلغ عدد عبارات الاستبانة (48) عبارة.

ج - صدق الاستبانة: تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال: - صدق المحكمين: عرضت استبانة البحث على (9) محكمين من ذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة اللاذقية من ذوي التخصص (أصول التربية - سياسات تربوية - الأنشطة الفنية المدرسية - القياس والتقويم التربوي والنفسي - تربية مهنية - علم نفس اجتماعي) للتأكد من مدى اتفاق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه، ومدى السلامة اللغوية، وقد تم الأخذ بأرائهم، تكوّنت الاستبانة من (48) عبارة، وبعد تقديم الآراء والملاحظات تم حذف بعض العبارات وإضافة أخرى، وتم إجراء بعض التعديلات إلى أن وصلت الاستبانة إلى ما هي عليه بصورتها الأخيرة، الجدول (2) العبارات قبل التعديل وبعده بناء على مقترحات المحكمين.

الجدول رقم (2): عبارات الاستبانة قبل التعديل وبعده

العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
وجود ميزات تدعم أفكار التعليم الريادي	تخصص الإدارة ميزانية كافية لدعم أنشطة التعليم الريادي.
إيجاد طريقة لتقييم مشاريع الطلبة لاختيار الأفضل	توجد آلية واضحة لتقييم مشاريع التعليم الريادي في الكلية.
إدارة داعمة لفكرة تطوير المناهج للتعليم الريادي	تدعم الإدارة التطوير المستمر لمناهج التعليم الريادي.
اعتماد مسابقات سنوية بين الطلبة	توجد مسابقات سنوية لأفضل المشاريع الريادية بين الطلاب.
إيجاد نادي لريادة الأعمال	تشجع الكلية على إنشاء أندية طلابية متخصصة في ريادة الأعمال.
تضع الكلية مؤشرات أداء لقياس تقدم برامج التعليم الريادي.	عبارة مضافة
تتوفر مصادر معلومات ومكتبة رقمية غنية بالمواد المتعلقة بالريادة.	عبارة مضافة
الدعم المالي لطلبة المشاريع الريادية	عبارة محذوفة
إنشاء مختبرات ريادية ضمن الكلية	عبارة محذوفة

- الصدق البنائي والاتساق الداخلي: طبقت الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (15) أعضاء هيئة تدريسية من كلية التربية في جامعة اللاذقية وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، والجدول (3) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم (3): معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لها

المحاور	المحور لأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع
معامل الارتباط	**0.95	**0.947	**0.834	**0.66
قيمة الاحتمال	0.000	0.000	0.000	0.000

** دال عند مستوى 0.01.

يتبين من قراءة الجدول (3) وجود علاقة ارتباطية بين كل محور من المحاور والدرجة الكلية للاستبانة، وتراوح قيم معامل الارتباط بيرسون بين (0.66)، و(0.95). أي أنَّ الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي. كما تم حساب الاتساق الداخلي بين كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية لكل محور من محاور استبانة البحث، كما في الجدول (4).

الجدول رقم (4): معاملات الارتباط الداخلية بين كل عبارة من عبارات محاور الاستبانة والدرجة الكلية لكل محور

المحور الأول: القيادة والإدارة			المحور الثاني: الموارد البشرية			المحور الثالث: نشر ثقافة الريادة			المحور الرابع: التجهيزات المادية		
رقم العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	**0.723	0.000	19	**0.815	0.000	32	**0.546	0.003	41	**0.793	0.000
2	**0.674	0.000	20	**0.74	0.000	33	**0.58	0.001	42	**0.875	0.000
3	**0.873	0.000	21	**0.714	0.000	34	**0.754	0.000	43	**0.814	0.000
4	**0.733	0.000	22	**0.783	0.001	35	**0.658	0.000	44	**0.766	0.000
5	*0.466	0.015	23	**0.762	0.000	36	**0.704	0.000	45	**0.675	0.000
6	**0.482	0.011	24	**0.597	0.000	37	**0.692	0.000	46	*0.434	0.021
7	**0.733	0.000	25	**0.712	0.000	38	**0.8	0.000	47	**0.785	0.000
8	**0.576	0.001	26	**0.752	0.000	39	**0.847	0.000	48	**0.668	0.000
9	**0.563	0.000	27	*0.406	0.032	40	**0.605	0.000	-	-	-
10	**0.633	0.000	28	**0.805	0.000	-	-	-	-	-	-
11	**0.64	0.000	29	**0.658	0.000	-	-	-	-	-	-
12	**0.83	0.000	30	**0.515	0.005	-	-	-	-	-	-
13	**0.676	0.000	31	*0.455	0.015	-	-	-	-	-	-
14	**0.594	0.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	**0.704	0.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	*0.457	0.014	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	**0.73	0.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	**0.645	0.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-

** دال عند مستوى دلالة (0.01).

* دال عند مستوى دلالة (0.05).

يشير الجدولان (3)، و(4) إلى وجود ارتباط دال عند مستوى دلالة (0.05)، و(0.01) بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لها، وإلى وجود ارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وهي معاملات ارتباط عالية، مما يؤكد صدق الاستبانة.

د - ثبات الاستبانة: طبقت الاستبانة على عينة استطلاعية بلغ عددها (15) أعضاء هيئة تدريسية خارج عينة البحث، من كلية التربية في جامعة اللاذقية، وفق الآتي، وتم حساب الثبات بالطريقتين الآتيتين: - طريقة التجزئة النصفية: قسمت الاستبانة المطبقة على أفراد العينة الاستطلاعية إلى نصفين، يضم الأول البنود الفردية، والثاني يضم البنود الزوجية، واحتسبت

مجموع درجات النصفين، ثم حسب معامل الارتباط بين النصفين، ثم جرى تعديل طول البعد باستخدام معادلة سبيرمان براون، ومعادلة (Guttman Split-Half)، كما هو مبين في الجدول (5). ومن خلال قراءته يتبين أنَّ معامل الارتباط قبل التعديل بلغ (0.93)، الارتباط بعد التعديل بلغ (0.959)، كما بلغ معامل غوتمان (0.956) وهي قيم جيدة، ومقبولة لأغراض البحث الحالي.

الجدول رقم (5): يوضح معامل ثبات استبانة البحث بطريقة التجزئة النصفية

الدرجة الكلية للاستبانة	عدد العبارات	معامل الارتباط	
		سبيرمان بعد التعديل	غوتمان
	48	0.93	0.959
			0.956

- طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): تمَّ حساب معامل الاتساق الداخلي بطريقة ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول (6)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات (0.959) على الاستبانة ككل، وهي قيمة مقبولة إحصائياً، أي أنَّ الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

الجدول رقم (6): يوضح معامل ثبات استبانة البحث بطريقة ألفا كرونباخ

محاور الاستبانة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: دعم القيادة والإدارة	18	0.918
المحور الثاني: الموارد البشرية	13	0.895
المحور الثالث: نشر ثقافة الريادة	9	0.854
المحور الرابع: التجهيزات المادية	8	0.873
الدرجة الكلية للاستبانة	48	0.959

هـ - الاستبانة بصورتها النهائية: تكوَّنت الاستبانة في صورتها النهائية من (48) عبارة، ووضعت معلومات أساسية تتعلق بالبيانات الشخصية لعينة البحث، وهي (عدد سنوات الخبرة، والمرتبة العلمية)، كما تضمنت عبارات الاستبانة، وطريقة الاستجابة عنها. وقد تمَّ وضع خمسة بدائل للإجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert)، وتكون الدرجة كالآتي: (موافق بشدة: 5، موافق: 4، محايد: 3، غير موافق: 2، غير موافق بشدة: 1)، توزعت إلى أربعة محاور هي (دعم القيادة والإدارة، الموارد البشرية، نشر ثقافة الريادة، التجهيزات المادية)، وتم استخدام المتوسطات الحسابية، والأهمية النسبية لكل عبارة من خلال قيمة المتوسط الحسابي، وقد اعتمد على المعيار الآتي: من (1 - 2.33) درجة منخفضة، من (2.34 - 3.67) درجة متوسطة، من (3.68 - 5) درجة مرتفعة.

و - الإحصاءات المستخدمة في البحث: استخدم الباحث طريقة الاتساق الداخلي لحساب صدق المقاييس - طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات المقاييس، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين الأحادي، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

النتائج والمناقشة:

أولاً - عرض نتائج أسئلة البحث:

السؤال الرئيس: ما مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

للإجابة عن السؤال الرئيس، تم حساب المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (7).

الجدول رقم (7): مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

الرقم	محاور الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة المستوى	الترتيب
1	المحور الأول: القيادة والإدارة	3.16	0.41	62%	متوسطة	3
2	المحور الثاني: الموارد البشرية	3.18	0.37	62.4%	متوسطة	4
3	المحور الثالث: التجهيزات المادية	3.36	0.45	65%	متوسطة	2
4	المحور الرابع: نشر ثقافة الريادة	3.4	0.43	66%	متوسطة	1
	الدرجة الكلية	3.275	0.415	63.85%	متوسطة	متوسطة

يُظهر الجدول (7) أن مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية جاء في المجمل بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي عام بلغ (3.275) وأهمية نسبية بلغت (63.85%). وهذا يشير إلى أن الكلية تقدّم دعماً ملموساً

للتعليم الريادي، لكنه ما يزال عند حدود مقبولة دون أن يرقى إلى المستوى المأمول الذي يواكب متطلبات نشر ثقافة الريادة وتطبيقها عملياً.

من خلال الجدول السابق يتضح أن محور التجهيزات المادية احتل المرتبة الأولى بمتوسط (3.36) وأهمية نسبية (66%)، مما يعكس توفر حدٍ معقول من البنية التحتية والمستلزمات المادية، غير أن هذا التوفر لا يعني الاكتمال أو التحديث المستمر لهذه الإمكانيات. يليه محور نشر ثقافة الريادة بمتوسط (3.4) وأهمية نسبية (65%)، وهو ما يدل على وجود مبادرات وأنشطة لنشر هذه الثقافة، لكنها ربما تغتفر إلى الاستدامة أو العمق الكافي لترسيخها في الممارسات الأكاديمية والمناهج التعليمية. أما محور القيادة والإدارة فجاء بمتوسط (3.16) وأهمية نسبية (62%)، ما يعكس أن الدعم الإداري والسياسات العامة للتعليم الريادي موجودة، لكنها بحاجة إلى مزيد من المرونة والتطوير لتكون أكثر تحفيزاً للمبادرات والمشاريع الريادية. وأخيراً جاء محور الموارد البشرية في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.18) وأهمية نسبية (62.4%)، وهو ما يشير إلى نقص في الكفاءات المتخصصة أو محدودة برامج التدريب المستمر لأعضاء الهيئة التدريسية في مجال الريادة.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه بعض الدراسات كدراسة المخلفي (2022) ودراسة الحريقي (2020) التي أشارت إلى أن دعم التعليم الريادي في البيئة الجامعية غالباً ما يكون في مستوى متوسط نتيجة قصور في تنمية الموارد البشرية، وضعف التخطيط الاستراتيجي طويل المدى، كما تتشابه مع ما أشار إليه هيلفاسي (2012) من وجود فجوة في التطبيق العملي، ومع ما أوضحه موليج وآخرون (2015) حول تأثير البيئة المادية في تحفيز العمل الريادي، وإن كان ترتيب المحاور هنا يعكس أولوية التجهيزات المادية على حساب نشر الثقافة الريادية. ومن خلال هذه القراءة، يبدو أن تعزيز التعليم الريادي في كلية التربية يتطلب العمل على محورين متوازنين: الأول تطوير وتأهيل الكوادر البشرية بما يتناسب مع متطلبات الريادة، والثاني تفعيل الجهود الإدارية والثقافية لضمان أن تكون البنية المادية جزءاً من منظومة متكاملة تدعم الابتكار والمبادرة لدى أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة على حد سواء.

السؤال الفرعي الأول: ما مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (القيادة والإدارة)؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات العينة حول دور الكلية، وبيّن الجدول (8) نتائج التحليل.

الجدول رقم (8): مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (القيادة والإدارة)

ترتيب	رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة المستوى
1	7	تتبنى الكلية رؤية ورسالة واضحة تدعم التعليم الريادي.	3.91	0.92	78.4%	مرتفعة
2	10	تضع الكلية خططاً استراتيجية لتطبيق مفاهيم الريادة في التعليم.	3.89	0.91	77.6%	مرتفعة
3	12	تشجع القيادة الأكاديمية المبادرات الابتكارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية.	3.83	0.98	76.8%	مرتفعة
4	1	توفر الإدارة الدعم الكافي لتفعيل برامج التعليم الريادي.	3.83	1.23	76.4%	مرتفعة
5	2	تخصص الإدارة ميزانية كافية لدعم أنشطة التعليم الريادي.	3.79	0.98	75.6%	مرتفعة
6	4	توجد هيكلية تنظيمية واضحة تدعم مشاريع الريادة في الكلية.	3.56	0.98	71%	متوسطة
7	13	تعمل إدارة الكلية على إزالة المعوقات الإدارية أمام المشاريع الريادية.	3.53	0.84	70.4%	متوسطة
8	8	تتبنى الكلية معايير جودة خاصة بالتعليم الريادي.	3.51	1.12	70%	متوسطة
9	3	توجد قنوات اتصال فعالة بين الإدارة وأعضاء الهيئة التدريسية لدعم الريادة.	3.47	0.92	69.2%	متوسطة
10	11	تضع الكلية مؤشرات أداء لقياس تقدم برامج التعليم الريادي.	3.32	1.00	66.6%	متوسطة
11	6	تتعاون إدارة الكلية مع المؤسسات الخارجية لدعم ريادة الأعمال.	3.06	1.33	61%	متوسطة
12	16	تدعم الإدارة تحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع قابلة للتنفيذ.	2.92	1.21	58.2%	متوسطة
13	18	تتبنى الكلية سياسات مرنة تدعم الابتكار في التدريس والتعلم.	2.77	1.23	55.6%	متوسطة
14	9	تشجع القيادة الأكاديمية على المشاركة في المؤتمرات المتخصصة في الريادة.	2.76	1.37	55.4%	متوسطة
15	17	توجد آلية واضحة لتقييم مشاريع التعليم الريادي في الكلية.	2.31	1.32	46.2%	منخفضة
16	5	تدعم الإدارة التطوير المستمر لمناهج التعليم الريادي.	2.25	1.28	45%	منخفضة
17	15	تشجع الإدارة على إنشاء حاضنات أعمال أو مسرعات مشاريع داخل الكلية.	2.05	0.95	41%	منخفضة
18	14	تكرس إدارة الكلية جهوداً ملموسة لتعزيز ثقافة الريادة بين الطلاب.	2.01	1.16	40.2%	منخفضة

يُظهر الجدول (8) أن مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال القيادة والإدارة جاء بصورة متباينة بين العبارات، إلا أن المتوسط العام يميل إلى المستوى المتوسط المائل للارتفاع في بعض الجوانب، مما يعكس وجود جهود فعلية في بعض مجالات القيادة، يقابلها ضعف واضح في مجالات أخرى تحتاج إلى تطوير جاد.

ففي مقدمة المؤشرات الإيجابية، جاءت العبارات التي تعكس وضوح الرؤية والرسالة المؤسسية (78.4%)، ووجود خطط استراتيجية لتطبيق مفاهيم الريادة (77.6%)، إضافة إلى تشجيع المبادرات الابتكارية لأعضاء الهيئة التدريسية (76.8%)، وهي نتائج تؤكد أن الإطار النظري والدعائم الاستراتيجية موجودة، وأن هناك اتجاهاً قدياً نحو دعم التعليم الريادي على المستوى التخطيطي. كما أظهرت البيانات نسباً مرتفعة نسبياً فيما يتعلق بتوفير الدعم الإداري والميزانية اللازمة (76.4% و 75.6% على التوالي)، مما يشير إلى أن الكلية لا تهمل كلياً جانب الموارد المخصصة لهذا المجال.

أما على المستوى التنظيمي، فقد ظهر أن الهياكل التنظيمية الداعمة للمشاريع الريادية تحقق درجة متوسطة (71%)، وكذلك الحال بالنسبة لمعالجة المعوقات الإدارية، وتبني معايير الجودة، وتفعيل قنوات الاتصال، ووضع مؤشرات أداء؛ إذ تراوحت هذه المؤشرات بين 66.6% و 70.4%. وهو ما يعكس وجود أساسات تنظيمية لكنها غير مكتملة أو غير مفعلة بالدرجة المطلوبة لتحقيق أثر ملموس. في المقابل، برز الضعف بشكل أكبر في المؤشرات المرتبطة بالجانب التطبيقي والابتكاري، مثل التعاون مع المؤسسات الخارجية (61%)، وتحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع (58.2%)، وتبني سياسات مرنة للابتكار (55.6%)، وتشجيع المشاركة في المؤتمرات المتخصصة (55.4%)، ما يشير إلى فجوة بين الإطار التخطيطي والرؤية المؤسسية من جهة، والتفعيل العملي والشراكات والانفتاح على البيئة الخارجية من جهة أخرى.

وتتضح ملامح هذا القصور بشكل أكبر في المؤشرات التي حققت أدنى النسب، وعلى رأسها غياب آليات واضحة لتقييم المشاريع الريادية (46.2%)، وضعف الدعم للتطوير المستمر للمناهج (45%)، وعدم تشجيع إنشاء حاضنات أعمال أو مسرعات مشاريع (41%)، وأخيراً ضعف الجهود الملموسة لتعزيز ثقافة الريادة بين الطلاب (40.2%). هذه النتائج تعكس أن البعد التطويري والابتكاري ما يزال في مرحلة أولية، وأن البنية المؤسسية لا تزال بحاجة إلى تعزيز الآليات الميدانية وتوسيع نطاق الممارسات العملية. وبالمقارنة مع الدراسات السابقة التي تناولت التعليم الريادي في السياقات الجامعية، تتفق هذه النتائج مع ما أشارت إليه بعض البحوث من أن القيادة الجامعية غالباً ما تمتلك الرؤية والخطط لكنها تفتقر إلى آليات التنفيذ الفعال والمتابعة المستمرة، كما تتقاطع مع ما أبرزه هيلفاسي (2012) حول ضعف الممارسات التطبيقية، وتؤكد أهمية ما طرحه موليج وآخرون (2015) بشأن ضرورة توفير بيئة داعمة شاملة تجمع بين البنية المادية والآليات التنفيذية والتعاون مع الأطراف الخارجية. وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال القيادة والإدارة يحتاج إلى نقلة نوعية من مرحلة صياغة الرؤى والخطط إلى مرحلة التطبيق العملي المدعوم بآليات تقييم، وشراكات فاعلة، ومبادرات ابتكارية مؤسسية، مع تعزيز ثقافة الريادة لدى الطلاب لتكون جزءاً أصيلاً من بيئة الكلية. السؤال الفرعي الثاني: ما مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (الموارد البشرية)؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات العينة حول دور الكلية، ويبين الجدول (9) نتائج التحليل.

الجدول رقم (9): مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (الموارد البشرية)

ترتيب	رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الإجابة
1	20	يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية بالكفاءة اللازمة لتدريس مقررات الريادة	3.99	0.96	79.8%	مرتفع
2	29	توجد برامج تدريبية منتظمة لتطوير مهارات أعضاء الهيئة التدريسية في الريادة.	3.99	1.1	79.8%	مرتفعة
3	30	تشجع الكلية أعضاءها على التخصص في مجال التعليم الريادي.	3.91	1.00	78.2%	مرتفعة
4	23	يتم توظيف أعضاء هيئة تدريسية متخصصين في مجال ريادة الأعمال.	3.84	0.97	76.8%	مرتفع
5	19	تقدم الكلية حوافز لأعضاء الهيئة التدريسية المتميزين في تدريس الريادة.	3.76	0.96	75.2%	مرتفع
6	28	توجد فرص للتطوير المهني في مجال الريادة لأعضاء الهيئة التدريسية.	3.44	1.4	68.8%	متوسطة
7	21	يشارك أعضاء الهيئة التدريسية في تصميم برامج التعليم الريادي.	3.29	1.07	65.8%	متوسطة
8	24	يتم تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في تدريس الريادة بشكل منتظم.	3.01	1.39	60.2%	متوسطة
9	31	يتعاون أعضاء الهيئة التدريسية مع خبراء خارجيين في مجال الريادة.	2.85	1.36	57%	متوسطة
10	22	توجد ثقافة دعم متبادل بين أعضاء الهيئة التدريسية في مجال الريادة.	2.72	1.23	54.4%	متوسطة
11	26	يتم تبادل الخبرات بين أعضاء الهيئة التدريسية في تدريس مقررات الريادة.	2.33	1.27	46.6%	منخفضة
12	25	يشارك أعضاء الهيئة التدريسية في مؤتمرات وورش عمل متخصصة في الريادة	2.06	1.16	41.2%	منخفض

يُظهر الجدول (9) أن مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال الموارد البشرية يتسم بالتفاوت الواضح بين المؤشرات، حيث يميل إلى القوة في بعض الجوانب المرتبطة بالكفاءة الفردية والتأهيل، بينما يتراجع بشكل ملحوظ في مجالات التعاون الخارجي، وتبادل الخبرات، والمشاركة في المحافل المتخصصة.

فقد سجلت العبارات الخمس الأولى نسباً مرتفعة، حيث جاء في المقدمة تمتع أعضاء الهيئة التدريسية بالكفاءة اللازمة لتدريس مقررات الريادة، ووجود برامج تدريبية منتظمة لتطوير مهاراتهم (79.8% لكل منهما)، تلتها تشجيع التخصص في مجال التعليم الريادي (78.2%)، وتوظيف مختصين في ريادة الأعمال (76.8%)، وتقديم الحوافز للمتميزين في تدريس الريادة (75.2%). هذه النتائج تعكس وجود قاعدة بشرية مؤهلة نسبياً، مع بعض الجهود المؤسسية للحفاظ على هذه الكفاءات وتحفيزها. في المقابل، تراجع النسب إلى المستوى المتوسط في مؤشرات مثل توفر فرص للتطوير المهني (68.8%)، ومشاركة الهيئة التدريسية في تصميم البرامج الريادية (65.8%)، وتقييم أدائهم بشكل منتظم (60.2%)، والتعاون مع خبراء خارجيين (57%)، إضافة إلى ضعف ثقافة الدعم المتبادل بين الأعضاء (54.4%). وهذا يشير إلى أن الاستثمار في الموارد البشرية لا يزال أكثر على البعد الفردي المباشر (التدريس والتأهيل الأساسي) على حساب الأبعاد التفاعلية والجماعية التي تعزز بيئة الريادة. نجد أنها تتفق مع ما أشار إليه بدور من أن توفر الكفاءات لا يكفي لتعزيز التعليم الريادي ما لم يقترن ببيئة عمل تشاركية وفرص تطوير مستمرة. كما تتسجم مع نتائج أفولابي التي أكدت أن ضعف التواصل والتعاون الخارجي من أبرز معوقات تطوير القدرات الريادية في الكلية. وتؤكد كذلك ما توصل إليه الخضور ومسلم حول أن ضعف المشاركة في المؤتمرات المتخصصة وغياب تبادل الخبرات يقلل من فرص الاطلاع على الممارسات العالمية في الريادة ويحد من تبني الأساليب المبتكرة.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن كلية التربية تمتلك قاعدة جيدة من الكفاءات البشرية، لكنها بحاجة إلى تبني إستراتيجية شاملة لتفعيل التعاون الداخلي والخارجي، وتوسيع دائرة التعلم المستمر، وإيجاد آليات لتبادل الخبرات، وحث أعضاء الهيئة التدريسية على الانخراط في الفعاليات الأكاديمية المتخصصة، بما يسهم في تعزيز ثقافة الريادة وترسيخها في البيئة التعليمية.

السؤال الفرعي الثالث: ما مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (نشر ثقافة الريادة)؟ للإجابة عن هذا السؤال الفرعي الثالث، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات العينة حول واقع الممارسة، ويبين الجدول (10) نتائج التحليل.

الجدول رقم (10): مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (نشر ثقافة الريادة)

الترتيب	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الاجابة
1	37	تنظم الكلية فعاليات دورية لتعزيز ثقافة الريادة (محاضرات، ورش عمل).	3.84	1.11	76.8%	مرتفعة
2	35	توجد مسابقات سنوية لأفضل المشاريع الريادية بين الطلاب.	3.83	0.72	76.6%	مرتفعة
3	32	تشجع الكلية على إنشاء أندية طلابية متخصصة في ريادة الأعمال.	3.8	1.04	76%	مرتفعة
4	36	يتم دعوة رواد أعمال ناجحين لمشاركة تجاربهم مع الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية.	3.64	1.02	74%	متوسطة
5	34	توجد حملات توعوية مستمرة حول أهمية الريادة في التعليم.	3.47	1.18	69.4%	متوسطة
6	40	تشجع الكلية الطلاب على المشاركة في مسابقات الريادة على المستوى المحلي والعالمي.	3.07	1.40	61.4%	متوسطة
7	33	نشر إنجازات الطلاب الريادية عبر وسائل التواصل المختلفة.	2.99	1.24	59.8%	متوسطة
8	38	توجد بيئة داعمة لتقبل الأفكار الجديدة والمخاطرة المحسوبة.	2.	1.09	42%	منخفضة
9	39	يتم دمج مفاهيم الريادة في مختلف المقررات الدراسية وليس فقط المقررات المتخصصة.	2.0	1.14	40.4%	منخفضة

يُظهر الجدول (10) أن مستوى دعم كلية التربية لنشر ثقافة الريادة جاء بدرجة متفاوتة، حيث تميز بعض المؤشرات إلى القوة النسبية، بينما تعكس مؤشرات أخرى ضعفاً واضحاً في ترسيخ هذه الثقافة داخل البيئة الأكاديمية.

ففي الصدارة، جاءت العبارات التي تشير إلى تنظيم فعاليات دورية مثل المحاضرات وورش العمل (76.8%)، وإقامة مسابقات سنوية للمشاريع الريادية (76.6%)، وتشجيع إنشاء أندية طلابية متخصصة (76%)، وهي مؤشرات تعكس وجود توجه مؤسسي نحو تنشيط ثقافة الريادة عبر أنشطة غير صفية، وتوفير منصات للطلبة للتعبير عن أفكارهم الريادية. هذه النتائج تشير إلى أن الكلية تبذل جهوداً ملموسة في الجانب التوعوي والتحفيزي، وتوفر فرصاً للطلبة للتفاعل مع مفاهيم الريادة خارج

الإطار التقليدي للمقررات الدراسية. ومع ذلك، فإن بقية المؤشرات تكشف عن قصور في تفعيل العميق والمستدام لثقافة الريادة. فعلى الرغم من دعوة رواد أعمال ناجحين لمشاركة تجاربهم (73%)، ووجود حملات توعوية مستمرة (69.4%)، إلا أن هذه الجهود لا تبدو كافية لتكوين بيئة تعليمية متكاملة تحتضن الريادة كقيمة تربوية يومية. وتراجع النسب بشكل أكبر في المؤشرات المرتبطة بالمشاركة الخارجية ونشر الإنجازات، مثل تشجيع الطلاب على المشاركة في مسابقات محلية وعالمية (61.4%)، ونشر إنجازاتهم عبر وسائل التواصل (59.8%)، مما يدل على ضعف في الربط بين الكلية والبيئة الريادية الأوسع، وغياب استراتيجيات تسويق وتوثيق النجاحات الطلابية.

أما المؤشرات الأدنى، فقد جاءت في البيئة الداعمة لتقبل الأفكار الجديدة والمخاطرة المحسوبة (42%)، ودمج مفاهيم الريادة في مختلف المقررات الدراسية (40.2%)، وهي نتائج تعكس أن ثقافة الريادة ما تزال محصورة في أنشطة محددة أو مقررات متخصصة، دون أن تكون جزءاً من المنظومة التعليمية الشاملة. وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه بدور في دراسته حول أن نشر ثقافة الريادة يتطلب أكثر من مجرد فعاليات موسمية، بل يحتاج إلى دمج حقيقي في المناهج، وتوفير بيئة تعليمية محفزة على التفكير الريادي. كما تتقاطع مع ما توصل إليه الخضور ومسلم من أن غياب البيئة الداعمة للمخاطرة والابتكار داخل الكلية يحد من قدرة الطلاب على تبني الريادة كنهج تفكير وممارسة. وتؤكد كذلك ما طرحه أفولابي من أن ضعف دمج مفاهيم الريادة في المقررات الدراسية يشكل أحد أبرز التحديات أمام ترسيخ هذه الثقافة في المؤسسات التعليمية. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن كلية التربية تبذل جهوداً جيدة في نشر ثقافة الريادة عبر الأنشطة والفعاليات، لكنها بحاجة إلى تحول نوعي في السياسات التعليمية، بحيث يتم دمج مفاهيم الريادة في جميع المقررات، وتوفير بيئة تعليمية مرنة تحتضن الأفكار الجديدة، وتدعم المخاطرة المحسوبة، وتوثق إنجازات الطلبة بشكل يعزز من حضور الريادة في الوعي الأكاديمي والمجتمعي.

السؤال الفرعي الرابع: ما مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال (التجهيزات المادية)؟ للإجابة عن هذا السؤال الفرعي الرابع، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات العينة حول واقع الممارسة، ويبين الجدول (11) نتائج التحليل.

الجدول رقم (11): مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي (التجهيزات المادية)

ترتيب	رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الاجابة
1	44	توفر الكلية مختبرات متخصصة لتطوير المشاريع الريادية.	3.82	1.05	76.4%	مرتفعة
2	46	توجد مساحات مخصصة لعقد الاجتماعات والعمل الجماعي على المشاريع.	3.76	0.88	75.2%	مرتفعة
3	48	تتوفر مصادر معلومات ومكتبة رقمية غنية بالمواد المتعلقة بالريادة.	3.66	0.85	73.2%	متوسطة
4	47	توفر الكلية أدوات وتقنيات حديثة لدعم الابتكار (طابعات ثلاثية الأبعاد).	3.63	1.02	72.6%	متوسطة
5	45	توجد حاضنة أعمال داخل الكلية.	3.35	0.81	67%	متوسطة
6	41	توفر الكلية تمويلاً مبدئياً لدعم الأفكار الريادية الواعدة.	3.23	1.11	64.6%	متوسطة
7	42	تتوفر برامج حاسوبية متخصصة في تصميم وتنفيذ المشاريع الريادية.	3.03	1.39	60.6%	متوسطة
8	43	توجد خدمة إنترنت عالية السرعة تدعم أنشطة التعليم الريادي.	2.33	0.97	46.6%	منخفضة

يُظهر الجدول (11) أن مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي في مجال التجهيزات المادية يتراوح بين المرتفع والمتوسط، مع وجود مؤشر واحد يعكس ضعفاً واضحاً في البنية التحتية الرقمية، مما يشير إلى أن الكلية تبذل جهوداً ملموسة في توفير بعض الموارد المادية، لكنها لا تزال بحاجة إلى تطوير شامل لضمان بيئة ريادية متكاملة.

ففي مقدمة المؤشرات الإيجابية، جاءت العبارة المتعلقة بتوفير مختبرات متخصصة لتطوير المشاريع الريادية بنسبة (76.4%)، تليها المساحات المخصصة للعمل الجماعي والاجتماعات بنسبة (75.2%)، وهي نتائج تعكس اهتمام الكلية بتوفير بيئة مادية محفزة على التعاون والإنتاج الريادي، وتدل على وجود بنية تحتية فعلية يمكن للطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية الاستفادة منها في تنفيذ المشاريع الريادية.

أما المؤشرات التي جاءت بدرجة متوسطة، فتشمل توفر مصادر معلومات ومكتبة رقمية (73.2%)، وأدوات وتقنيات حديثة مثل الطابعات ثلاثية الأبعاد (72.6%)، ووجود حاضنة أعمال داخل الكلية (67%)، إضافة إلى التمويل المبدئي للأفكار الريادية (64.6%)، والبرامج الحاسوبية المتخصصة (60.6%). هذه النتائج تشير إلى أن الكلية تمتلك بعض التجهيزات

الأساسية، لكنها قد تكون محدودة في الاستخدام أو غير متاحة لجميع الطلبة، أو أنها لا تواكب التطورات التقنية الحديثة بشكل كافٍ.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه بدور (2024) في دراستها حول أن التجهيزات المادية تشكل أحد الركائز الأساسية لدعم التعليم الريادي، لكنها غالباً ما تكون غير مكتملة أو غير مفعلة بالشكل المطلوب. كما تتقاطع مع ما توصل إليه الخضور ومسلم (2024) من أن غياب البنية الرقمية المتقدمة، مثل الإنترنت عالي السرعة، يشكل عائقاً حقيقياً أمام تفعيل التعليم الريادي في المؤسسات الأكاديمية. وتؤكد كذلك ما طرحه أفولابي (2017) من أن توفير التقنيات الحديثة لا يكفي، بل يجب أن يكون مصحوباً بسياسات تشغيل وتدريب تضمن الاستخدام الفعال لهذه الموارد.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن كلية التربية تبذل جهوداً جيدة في توفير بعض التجهيزات المادية، لكنها بحاجة إلى خطة تطوير شاملة تشمل تحديث البنية الرقمية، وتوسيع نطاق الحاضنات، وتوفير أدوات وتقنيات متقدمة، إلى جانب ضمان سهولة الوصول إلى هذه الموارد لجميع الطلبة، بما يعزز من فرص الابتكار ويجعل التعليم الريادي ممارسة واقعية داخل البيئة الجامعية.

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة دعم كلية التربية للتعليم الريادي لمتغير المرتبة العلمية. للتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث على استبانة مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي تبعاً لمتغير المرتبة العلمية، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (12).

الجدول رقم (12): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث

على استبانة مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي تبعاً لمتغير المرتبة العلمية

محاو الاستبانة	المرتبة العلمية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
المحور الأول: القيادة والإدارة	مدرس	20	53.03	6.82	0.82
	استاذ مساعد	27	58.03	6.23	0.62
	استاذ	13	61.92	7.28	1.49
المحور الثاني: الموارد البشرية	مدرس	20	41.26	4.78	0.57
	استاذ مساعد	27	40.85	4.83	0.48
	استاذ	13	42.50	5.52	1.13
المحور الثالث: نشر ثقافة الريادة	مدرس	20	27.17	3.87	0.46
	استاذ مساعد	27	29.27	3.72	0.37
	استاذ	13	31.29	4.71	0.96
محور الرابع: التجهيزات المادية	مدرس	20	25.89	3.38	0.40
	استاذ مساعد	27	27.34	3.15	0.31
	استاذ	13	27.25	3.48	0.71
الدرجة الكلية للاستبانة	مدرس	20	147.34	11.76	1.41
	استاذ مساعد	27	155.50	9.09	0.90
	استاذ	13	162.96	11.02	2.25

وللكشف عن الفروق التي ظهرت بين إجابات عينة البحث تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way – ANOVA)، ويوضح الجدول (13) هذه النتائج.

الجدول رقم (13): تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث

على استبانة مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي تبعاً متغير المرتبة العلمية

محور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم F	قيمة الاحتمال	القرار
المحور الأول: القيادة والإدارة	بين المجموعات	1776.878	2	888.439	20.533	0.000	توجد فروق
	داخل المجموعات	8350.688	193	43.268			
	المجموع	10127.566	195				
المحور الثاني: الموارد البشرية	بين المجموعات	53.074	2	26.537	1.105	0.333	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	4636.166	193	24.022			
	المجموع	4689.240	195				
المحور الثالث: نشر ثقافة الريادة	بين المجموعات	357.453	2	178.727	11.736	0.014	توجد فروق
	داخل المجموعات	2939.215	193	15.229			
	المجموع	3296.668	195				
محور الرابع: التجهيزات المادية	بين المجموعات	93.439	2	46.72	4.367	0.000	توجد فروق
	داخل المجموعات	2064.576	193	10.697			
	المجموع	2158.015	195				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	5208.77	2	2604.385	24.329	0.000	توجد فروق
	داخل المجموعات	20660.23	193	107.048			
	المجموع	25869	195				

يتضح من الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند كل محور من محاور الاستبانة، وعلى المستوى الإجمالي، إذ جاءت قيم الاحتمال أقل مستوى الدلالة عند درجتي حرية (193، 2). باستثناء محور (الموارد البشرية)، إذ جاءت قيمة الاحتمال أكبر من 0.05. وللكشف عن طبيعة الفروق عند المحاور الثلاثة، وعلى مستوى استبانة البحث ككل استخدم اختبار شيفيه (Scheffe)، كما هو موضح في الجدول (14).

الجدول رقم (14): نتائج اختبار (Scheffe) للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث

على استبانة مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي تبعاً لمتغير المرتبة العلمية

محور	(I) المرتبة العلمية	(J) المرتبة العلمية	اختلاف المتوسط	قيمة الاحتمال	القرار
المحور الأول: القيادة والإدارة	أستاذ مساعد	مدرس	5.001*	0.000	دال
	أستاذ	مدرس	8.888*	0.000	دال
	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد	3.887*	0.036	دال
المحور الثاني: الموارد البشرية	أستاذ مساعد	مدرس	2.103*	0.003	دال
	أستاذ	مدرس	4.120*	0.000	دال
	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد	2.017	0.077	غير دال
المحور الثالث: نشر ثقافة الريادة	أستاذ مساعد	مدرس	1.457*	0.018	دال
	أستاذ	مدرس	0.093	0.992	دال
	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد	1.364	0.214	غير دال
المحور الرابع: التجهيزات المادية	أستاذ مساعد	مدرس	8.157*	0.000	دال
	أستاذ	مدرس	15.615*	0.000	دال
	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد	7.458*	0.007	دال

يتبين من خلال قراءة الجدول (14) أن الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة جاءت لصالح الرتب الأكاديمية الأعلى (أستاذ وأستاذ مساعد) مقارنة برتبة مدرس، حيث تفوقوا في محوري القيادة والإدارة والتجهيزات المادية بشكل ملحوظ، بينما تقارب مستوى الدعم بين الأستاذ والأستاذ المساعد في محور الموارد البشرية، واقتصر التفوق في محور نشر ثقافة الريادة على الأستاذ المساعد مقارنة بالمدرس. وتشير هذه النتائج إلى أن الإعداد الأكاديمي والتربوي الذي يتلقاه أعضاء الهيئة التدريسية في المراتب العلمية الأعلى يعزز قدرتهم على دعم التعليم الريادي من خلال الجمع بين الجانب النظري والتطبيقي، وهو ما ينسجم مع ما أكدته دراسات سابقة مثل دراسة بدور (2024) حول متطلبات التعليم الريادي في برامج الدراسات العليا، ودراسة فرغلي وآخرين (2024) التي أبرزت دور القيادة الريادية في تطوير الأداء الجامعي.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. للتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث على استبانة مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي وفق متغير عدد سنوات الخبرة، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (15).

الجدول رقم (15): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على استبانة مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة "الإدارية"

محاور الاستبانة	عدد سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
المحور الأول: القيادة والإدارة	لا توجد	57.25	6.47	59.07
	أقل من خمس سنوات	56.90	7.49	58.66
	أكثر من خمس سنوات	56.16	7.47	57.91
المحور الثاني: الموارد البشرية	لا توجد	41.63	4.72	42.96
	أقل من خمس سنوات	40.38	5.33	41.63
	أكثر من خمس سنوات	41.71	4.53	42.77
المحور الثالث: نشر ثقافة الريادة	لا توجد	28.71	3.97	29.82
	أقل من خمس سنوات	28.50	4.02	29.44
	أكثر من خمس سنوات	29.08	4.33	30.09
محور الرابع: التجهيزات المادية	لا توجد	27.53	2.89	28.34
	أقل من خمس سنوات	26.90	3.53	27.73
	أكثر من خمس سنوات	26.22	3.35	27.00
الدرجة الكلية للاستبانة	لا توجد	155.12	9.69	157.84
	أقل من خمس سنوات	152.68	11.58	155.40
	أكثر من خمس سنوات	153.18	12.62	156.12

وللكشف عن الفروق التي ظهرت بين إجابات عينة البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way – ANOVA)، ويوضح الجدول (16) هذه النتائج.

الجدول رقم (16): تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على استبانة مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة "الإدارية"

محور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم F	قيمة الاحتمال	القرار
المحور الأول: القيادة والإدارة	بين المجموعات	39,533	2	19.767	0.378	0.686	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	10088.03	193	52.27			
	المجموع	10127.57	195				
المحور الثاني: الموارد البشرية	بين المجموعات	77,484	2	38.742	1.621	0.2	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	4611.76	193	23.895			
	المجموع	4689.24	195				
المحور الثالث: نشر ثقافة الريادة	بين المجموعات	12,573	2	6.287	0.369	0.692	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	3284.1	193	17.016			
	المجموع	3296.67	195				
المحور الرابع: التجهيزات المادية	بين المجموعات	52,497	2	26.248	2.406	0.093	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	2105.52	193	10.909			
	المجموع	2158.015	195				
درجة الكلية	بين المجموعات	89,368	2	44.684	0.712	0.492	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	25679.63	93	277.082			
	المجموع	25869	95				

يتبين من خلال قراءة الجدول (16) يتضح من تحليل التباين الأحادي الوارد في الجدول أن متغير عدد سنوات الخبرة لا يشكل عاملاً مؤثراً في تقييم أفراد العينة لدعم كلية التربية للتعليم الريادي. فقد جاءت قيم الاحتمال لجميع المحاور أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المشاركين، سواء في محور القيادة والإدارة، أو الموارد البشرية، أو نشر ثقافة الريادة، أو التجهيزات المادية، وحتى في الدرجة الكلية.

هذا يعني أن أفراد العينة، بغض النظر عن عدد سنوات خبرتهم، يتفقون إلى حد كبير في نظرتهم لمستوى الدعم الذي تقدمه كلية التربية للتعليم الريادي. ويعكس ذلك نوعاً من الاتساق في التجربة أو الإدراك العام لهذا الدعم، مما قد يدل على أن السياسات والممارسات المتبعة في هذه الكلية لا تتفاوت بشكل ملحوظ بحسب خبرة العاملين فيها. ومع ذلك، يُلاحظ أن محور التجهيزات المادية اقترب من مستوى الدلالة الإحصائية، مما قد يشير إلى وجود تباين طفيف يستحق النظر فيه مستقبلاً، خاصة إذا تم توسيع العينة أو إعادة الدراسة في سياقات مختلفة.

المقترحات:

في ضوء ما توصلت إليه نتائج البحث من أن مستوى دعم كلية التربية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء في الحدود الضعيفة إلى المتوسطة، توصي الدراسة بما يلي:

- 1- تطوير القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تنظيم برامج تدريبية ودورات متخصصة في مجال التعليم الريادي، بما يعزز قدرتهم على دمج مفاهيم الريادة في المقررات والأنشطة التعليمية.
 - 2- إجراء دراسات تحليلية معمقة للكشف عن المعوقات التنظيمية أو الإدارية أو الأكاديمية التي تحدّ من دعم كلية التربية للتعليم الريادي، ووضع استراتيجيات للتغلب عليها.
 - 3- تنفيذ بحوث مستقبلية حول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، بهدف تطوير برامج تأهيلية تساهم في تمكينهم من نشر ثقافة الريادة بين الطلبة بكفاءة عالية.
 - 4- تحسين البيئة التعليمية وتوفير الموارد اللازمة مثل القاعات المجهزة، والأدوات، والمنصات الرقمية، بما يتيح تنفيذ مشاريع وأنشطة رياضية بصورة عملية وفعالة داخل الكلية.
 - 5- إدماج التعليم الريادي في الخطط الإستراتيجية لكلية التربية بحيث يصبح جزءاً من رؤيتها ورسالتها.
 - 6- تطوير منصات رقمية تفاعلية لدعم التعليم الريادي عن بعد ومتابعة المشاريع إلكترونياً.
- المراجع العربية:**

- أبو سيف، م. س. ع. (2016). دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين. *مجلة العلوم التربوية*، 24(2)، 210.167.
- أحمد عيد، أ. م. (2016). دور الجامعات العربية في التحول نحو النمط الريادي في ضوء متطلبات التنمية المستدامة. *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*، 5(4)، 190.167.
- بلال، م. ع.، وعبد الرحيم، ح. م. م. (2020). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي المصرية: دراسة مقارنة. *مجلة كلية التربية - جامعة سوهاج*، 77(77)، 56.1.
- بدور، ل. ص. (2025). درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في برنامج الدراسات العليا في كلية التربية - جامعة تشرين. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم التربوية والنفسية*، 47(2)، 68.45.
- بن حكومة، م. أ. أ.، والكشر، إ. ع. م. (2023). التعليم الريادي الجامعي خارطة الطريق لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية لعينة من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الجامعة الأسمرية الإسلامية وجامعة المرقب. *المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 2(3)، 430.405.
- الجرساني، و. م. س. أ. (2013). التعليم الجامعي في مصر وبطالة المتعلمين: دراسة تتبعية لخريجي كلية التربية بجامعة المنصورة نموذجاً (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة القاهرة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، قسم أصول التربية وتعليم الكبار.
- الحريقي، م. (2020). إدارة الموارد البشرية في التعليم: القضايا والتحديات. *مجلة أكاديمية*. مقال مترجم منشور على Academia.edu..
- الخضور، ع. أ.، ومسلم، س. ج. (2024). دور كلية التربية في تحقيق التعليم الريادي الجامعي. *مجلة كلية التربية للبنات - جامعة بغداد*، 35(2)، 172.145.
- الرميدي، ع. م. (2020). دور التعليم الريادي في تنمية المناطق الريفية وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 12(2)، 182.155.
- رشيد، ع. أ.، والزيادي، أ. ع. (2013). *الإبداع والريادة في منظمات الأعمال*. عمان: دار وائل للنشر.
- السعيد، ع. س. أ. (2015). التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. *مجلة كلية التربية - جامعة بورسعيد*، 18(18)، 177. <https://doi.org/10.21608/jftp.2015.32220132>

- القصبي، ر. ص.، ودميان، ج.، وماهر، م.، وعلي، ب. ع. ك. (2025). دور الجامعة الريادية في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الجامعي. *مجلة كلية التربية - جامعة بورسعيد*، 51(51)، 194-233.
<https://doi.org/10.21608/jftp.2025.340128.1444>
- المخلفي، ت. ب. م. (2022). دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، 15، 114-155.
<https://doi.org/10.53285/artsep.v1i15.919>
- محمود، أ. ع. ق. (2017). التعليم الريادي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة. *مجلة دراسات تربوية ونفسية*، 58(2)، 587-612.
- موسى، م. ع. (2018). التعليم الريادي كمدخل لتحقيق التنمية المجتمعية المستدامة. *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية*، 34(4)، 579-610.
- ناصر، ع. ب. م.، والعمرى، ع. ب. م. (2011). *التعليم الريادي كمدخل لتحسين جودة المنتج التعليمي في الجامعات . الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.*
- فرغلي، أ. ج. ي.، عبد التواب، ع. ع.، وعمار، ب. ع. م. (2024). القيادة الريادية في التعليم الجامعي. *مجلة مستقبل التربية العربية*، 40(8)، 117-151. جامعة أسيوط - كلية التربية .
https://mfes.journals.ekb.eg/article_390422
- جامعة البعث. (2023، أكتوبر 18-25). المؤتمر الدولي حول دور كليات التربية في الريادة المجتمعية، حمص، سوريا. تحت شعار "الشباب فرص وإمكانيات وطاقت إيجابية".
- حمصي، أ. (2009). *أصول البحث في علم النفس (ط7)*. دمشق: منشورات جامعة دمشق.
- عبد الحميد، م.، وأبو زيد، ف. (2020). *مناهج البحث العلمي: الأسس والتطبيقات*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- Afolabi, M. O., Kareem, F. A., Okubanjo, I. O., Ogunbanjo, O. A., & Aninkan, O. O. (2017). Effect of entrepreneurship education on self-employment initiatives among Nigerian science and technology students. *Journal of Education and Practice*, 8(15), 44–51.
- Davey, T., Hannon, P., & Penaluna, A. (2016). Entrepreneurship education and the role of universities in entrepreneurship: Introduction to the special issue. *Industry and Higher Education*, 30(3), 171–182. <https://doi.org/10.1177/0950422216656699>
- Kroon, J., De Klerk, S., & Dippenaar, A. (2009). Developing the next generation of potential entrepreneurs: Co-operation between schools and businesses? *South African Journal of Education*, 23(4), 319–322.