

متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية

فى ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

**Requirements for developing a culture of entrepreneurship
among social work students in light of Egypt's Vision 2030**

إعداد

دكتورة /هانم رشاد محمود على عبد الفتاح

مشرف تدريب

بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، وكذلك التحقق من مدى إدراك الطلاب من استيعاب مفهوم ريادة الأعمال والتعرف على المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، وتم تطبيق الدراسة على عينة عمدية عددها (٣٠) طالب وطالبة من طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد واعتمد البحث على منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة، واستخدمت أداة الاستبيان كأداة لمعرفة واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها تصميم مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن برامج وكليات الخدمة الاجتماعية، تقديم حملات توعوية وتثقيفية للطلاب لتنمية ثقافة ريادة الأعمال و تفعيل مبدأ الشراكة المجتمعية للإسهام في نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال من خلال المشاريع الريادية وخلق بيئة مواتية والعمل على التحول نحو ريادة الأعمال في ضوء متغيرات العصر وأهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية

ريادة الأعمال -ثقافة ريادة الأعمال -رؤية مصر ٢٠٣٠

Abstract

This study aimed to identify the most important requirements necessary to develop the culture of entrepreneurship among social Work students in light of Egypt's Vision 2030, as well as to verify the extent of students' understanding of the concept of entrepreneurship and to identify the obstacles that limit the activation of the culture of entrepreneurship among social service students. The study was applied to a deliberate sample of (30) male and female students from the fourth year at the Higher Institute of Social Work in Port Said. The research relied on a social

survey approach using a sample method, and the questionnaire tool was used as a tool to know the reality of the culture of entrepreneurship among university youth. The study reached a set of results, the most important of which was the design of academic courses concerned with spreading the culture of entrepreneurship within social service programs and colleges, and the provision of awareness and educational campaigns for students to develop the culture of entrepreneurship And activating the principle of community partnership to contribute to spreading and developing the culture of entrepreneurship through pioneering projects, creating an enabling environment, and working to shift towards entrepreneurship in light of the changes of the times and the goals of Egypt's Vision 2030 for sustainable development.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يعتبر الشباب من أهم الموارد البشرية فهم يمثلون الأداة والهدف من عمليات التنمية، كما أنهم يمثلون عصب المجتمع ومستقبله، والأساس الذى يبنى عليه التقدم في كافة المجالات، فهم أكثر فئات المجتمع حيوية ونشاطاً وإصراراً على العطاء والعمل، ولديهم الأساس الجيد والرغبة الأكيدة في التغيير مما يجعلهم يهتمون بسبل علاج المشكلات التي تواجههم (Lartonsoune,2005,p36).

ونظراً لأهمية الشباب الحيوية داخل المجتمع فهو عماد الأمة وطاقاتها باعتباره الدعامة القوية التي يعتمد عليها المجتمع في التطور والتقدم وفي إعادة البناء، لذا يتم الاهتمام به سواء من خلال المؤسسات الاجتماعية والأجهزة المختلفة التي أنشئت لرعايتهم وتقديم الخدمات لهم وتحقيق رغباتهم ومواجهة مشكلاتهم، والقيام بتقديم العلم والمعرفة وتنمية المواهب والاعتماد على الذات في الحياة الاجتماعية (عبد الفتاح، ٢٠١٦، ص ١٥).

وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة (Gordon Jill 1996) التي أكدت على أهمية الشباب ودوره في المجتمع ، باعتباره قوة يمكن من خلالها تغيير المجتمع وتحسين أوضاعه ، ويتم ذلك من خلال إجراء الدراسات التي تتعلق بأوضاع الشباب ومواجهة مشكلاتهم.

لذا يعد تهيئة الشباب لاحتياجات سوق العمل من أهم ما تركز عليه السياسات التعليمية المعاصرة في الكثير من الأنظمة التعليمية وريادة الأعمال الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدرجة التي جعلت الدول تبادر بوضع سياسات وإدخال تعليم ريادة الأعمال ضمن المناهج التعليمية (Johnsen,at all,2012,p113).

وأصبحت ريادة الأعمال محط اهتمام متزايد في مختلف أنحاء العالم، نظراً لما تسهم به في الاستجابة لتلك التطورات الكونية المتسارعة، وبدأ التوجه نحو هذا المفهوم يزداد شيئاً فشيئاً بعد أن عجزت مؤسسات دول كثيرة عن استيعاب الآلاف من الراغبين في العمل، الأمر الذي نتج عنه زيادة نسبة البطالة بين خريجي الجامعات، فتوجهوا للبحث عن عمل خاص يستطيعون العيش من خلاله.

وقد زاد الاهتمام أيضاً بريادة الأعمال نتيجة التطورات التقنية الهائلة، والعولمة، والتوسع في القطاع الخاص، ومن ثم بدأ ينظر إلى ريادة الأعمال بأنها ظاهرة يجب الاهتمام بها، لدورها الحيوى في تحقيق التنمية الاقتصادية، وتنمية المجتمعات، ووجود أجيال مؤهلين

بشكل يمكنهم من استغلال الفرص المتاحة من خلال ما يمتلكونه من إبداع وابتكار، واستثمارهم لكافة الموارد المتاحة أمامهم لتنفيذ مشروعاتهم الخاصة (الباجوري، ٢٠١٧). ومع اعتراف الجامعات بأهمية دور ريادة الأعمال في مختلف المجالات ، فإن هذا يتطلب من الجامعات الاهتمام بتطوير ما تقدمه لطلابها من خدمات تعليمية تؤهلهم لاكتساب المعارف والمهارات العلمية و المهنية والشخصية ، وذلك من خلال آلية رئيسية وهى التعليم للريادة أو تعليم ريادة الأعمال لطلاب التعليم العالي ، والذى يتضمن إدراج مقررات خاصة بريادة الأعمال ، وكيفية إعداد المشروعات الخاصة ، وتسويق منتجاتها (Gibb,Haskins&Robertson,2013) ، وهذا ما أوضحته دراسة (Kalimasi&Herman2016) من خلال التعرف على واقع دمج تعليم ريادة الأعمال من خلال المناهج الدراسية على مستوى الجامعة ، بالإضافة إلى عقد مؤتمرات وندوات وورش عمل تستهدف نشر معلومات حول ريادة الأعمال ، بجانب الاستعانة بخبراء ورواد أعمال ناجحين لى ينقلوا خبراتهم في تطوير التعليم للريادة .

كما أشارت دراسة (الحمالى ، العربي ٢٠١٦) في نتائجها إلى ضرورة وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية لنشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، لذا كان من أحدث الاتجاهات المعاصرة توجه التعليم الجامعي إلى الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها، وتشجيع مختلف الشباب على الاتجاه للعمل الحر والمشروعات الريادية نظراً لأهميتها الاقتصادية وقيمتها الاجتماعية المضافة .

وترجع العلاقة الوثيقة بين التعليم الجامعي وريادة الأعمال إلى أهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه الجامعة في تأهيل شريحة كبيرة من الشباب بالقدرات والمهارات التي تمكنهم من تلبية احتياجات سوق العمل من العمالة المتعلمة والمتدربة والماهرة والتي تتعامل مع معطيات التكنولوجيا الحديثة، كما أن تطوير التعليم الجامعي يسمح لهؤلاء الشباب بالحصول على فرص عمل لائق في مصر وخارجها، على النحو الذي يساهم في رفع مستوى دخلهم (حامد، ٢٠١٨، ص ٢٢٤).

كما أن للجامعات دوراً مهماً في نشر وتنمية ريادة الأعمال بين الطلبة من خلال إعدادهم وتزويدهم بالمعارف والمهارات الريادية ، وتطوير السمات العامة لها من ناحية ، ومن ناحية أخرى أن تصبح ذاتها بيئة أعمال من خلال الشركات الريادية الناشئة عنها ، أو من خلال حاضنات ومشروعات الأعمال الجامعية التي تقوم على استثمار واحتضان الأفكار الريادية

لمنسوبيها وتحويلها إلى أعمال ومشروعات جديدة مبدعة ومبتكرة ، كما بينت دراسة (بخاري ٢٠١٤) أن الجامعات بوصفها مؤسسات أكاديمية لها دور مهم في إعداد الموارد البشرية ونشر ثقافة ريادة الأعمال عبر برامج التعليم والتدريب ، وأشارت دراسة (عيد ، ٢٠١٤) ودراسة (مهدي ، ٢٠١٤) إلى أن على الجامعات دعم ريادة الأعمال والمساهمة في نشر ثقافتها والترويج لها بين الشباب الجامعي باعتبارهم مورد اقتصادي مهم في دفع ريادة الأعمال ، كذلك أوصت دراسة (نافع ، ٢٠١٨) بضرورة نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات ، وأن تعمل الجامعات وفقاً لخطط مدروسة على زيادة تفعيل دورها في ثقافة ريادة الأعمال من خلال تطوير مناهجها لاكتساب طلابها وخريجياتها الحاليين والمستقبليين المعارف والمهارات اللازمة للقيام بمبادرات الأعمال بصرف النظر عن تخصصاتهم العلمية وتوفير البرامج الداعمة والمشجعة لخدمة الأفكار الريادية لدى منسوبيها ، وعلى الرغم من الاهتمام المتعلق بمجال الجامعات وبناء ونشر ثقافة ريادة الأعمال فقد ظهرت دراسات عديدة تناولت ريادة الأعمال على مستوى الجامعات العربية ، وقد أكدت على ذلك دراسة (المبيرك ، والجاسر ٢٠١٤) أن ثقافة الأعمال الريادية لم تصل لمرحلة النضج والاكتمال بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي مقارنة ببقية دول العالم

ولكن هناك بعض القيم والأنماط السلوكية والثقافية السائدة التي تضعف من عزم مؤسسات التعليم الجامعي المصري وتحد من قدرته وتطويره ، وتحد من عزيمة الطلاب في التوجه نحو ثقافة ريادة الأعمال ، حيث بينت إحدى الدراسات الميدانية أن ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر في المجتمع المصري تمثل ٢٤٪ فقط ، كما أن نسبة طلاب التعليم الجامعي بمصر الذين يميلون لممارسة نشاط ريادة الأعمال لا تزيد عن ٤١٪ ، مما يؤكد على ضعف الإحساس بين طلاب وطالبات الجامعة المصرية بالتأثير الذي يمارسه المجتمع والسياسات الحكومية في تشكيل الشخصيات الريادية في المجتمع (زيدان ، ٢٠٢٠ ، ص ٥٨).

كما أكدت العديد من الدراسات إلى تنامي الاهتمام بريادة الأعمال نظراً لأهميتها الاقتصادية وقيمتها الاجتماعية، حيث أكدت دراسة (السعيد، ٢٠١٥) على أهمية تعليم ريادة الأعمال وأنها من أبرز التجارب الناجحة في التعليم الجامعي وأنه لابد من تطبيق تعليم ريادة الأعمال الداعم لتوجه الطلاب نحو الريادية والعمل الحر، كما أكدت دراسة (خالد وآخرون ، ٢٠١٧) على ضرورة تفعيل دور الجامعات في تأصيل ودعم ريادة الأعمال كثقافة وكفكر لدى الشباب الجامعي.

وقد أظهرت دراسة (Allan Gibb 2017) أن تعليم ريادة الأعمال هو مفتاح رئيسي للنمو والقدرة التنافسية والتأثير المباشر للجامعة على تفعيل ريادة الأعمال لدى طلابها، وإمكانية تصميم الأنشطة والسياسات والبرامج لإثارة نوايا الطلاب تجاه العمل الريادي وتأثيره على تحويل هذه النوايا إلى مشاريع ناجحة

وبناء عليه أصبح تعليم ريادة الأعمال بوجه عام من أهم الوسائل الرئيسية لإعادة هيكلة الجامعات بحيث تكون قادرة على المنافسة والبقاء والنمو مع مرور الوقت متزامناً مع التوازن بين كون الجامعة مؤسسة عامة من ناحية ووسيلة للتسويق وريادة الأعمال من أجل الحفاظ على القيم الأساسية للروح الأكاديمية من ناحية أخرى ، وهذا يعكس الاهتمام المتزايد بتصنيف الجامعات المبني على الاعتراف العام بأن المعرفة هي قاطرة النمو الاقتصادي والتنافسية العالمية ، وأن الجامعات الريادية هي العامل الحيوي الرئيسي في هذا المجال (أحمد ، حسين ، ٢٠١٦، ص ٣٢٢).

وفى إطار ما سبق تهدف الخدمة الاجتماعية في جانبها التنموي في مجال رعاية الشباب إلى إيجاد رأى عام لدى الشباب لتحمل مسئولياته ، وزيادة مشاركته ، واكتساب القيم والاتجاهات التقليدية المميزة لثقافته ، أي تسهيل عملية تحديث يتلاءم مع ظروف وأهداف وقيم وثقافة وتاريخ المجتمع إلى جانب تقليل الفاقد المادي والبشرى بقدر الإمكان حفاظاً على الشباب كمورد أساسي للقوى البشرية في المجتمع (السنهورى ، ١٩٩٤، ص ٣٨٥).

وهذا ما أكدته دراسة (عبد النبي ، ٢٠٠٣) أن الخدمة الاجتماعية تتيح للشباب تنمية مهاراتهم والقدرة على تحديد احتياجات المجتمع الذي يعيش فيه وتحديد مشروعاتهم، كما لها دور في مساعدة الشباب على تنفيذ المشروعات الإنتاجية.

ونتيجة لذلك تعمل الدولة على التوجه نحو الاستثمار في الشباب وتشجيع ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر وتستخدم كل الوسائل المتاحة لدعمهم لأنهم أمل مصر ومستقبلها والأداة الرئيسية لتحقيق استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" التي من أهم أهدافها في البعد الاقتصادي ريادة الأعمال وترسيخ هذه الثقافة لدى المجتمع المصري ، ويقع عبء تنفيذ هذه الاستراتيجية على كل مؤسسات الدولة باختلاف اهتماماتها وأهدافها ومستوياتها ، وفى مقدمة تلك المؤسسات تأتى المؤسسة التعليمية فهى المسئولة عن إعداد الأفراد للعمل ولمساندة التغيير وللتكيف الفاعل مع عالم معقد وسريع التغير ، وهى الأساس في حل المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ، وهى أيضاً قوة دافعة في عملية تغيير القيم

والاتجاهات بما يدعم الجهود الرامية لإنجاز الاستدامة بفاعلية ، وعلى قمة المؤسسات التعليمية تأتي الجامعات بحسبانها مؤسسة بحثية وتنموية وقيادية وخدمية في المجتمع ، وبكونها رائدة التطوير والابداع والتنمية ، وصاحبة المسؤولية في تنمية الثروة البشرية لأي مجتمع (محمد ، ٢٠١٧، ص ٨٤).

وفى ضوء ما سبق وما أوضحته نتائج الدراسات السابقة يتضح أهمية قيادة الأعمال لما لها من إسهامات في حل مشكلات المجتمع ومواجهة تحدياته، كما يتضح أهمية تنمية ثقافة قيادة الأعمال للشباب الخريجين لاستثمار وتحفيز وتشجيع المبدعين والمبتكرين منهم ليكونوا رواد أعمال عالميين لتنمية المجتمع وحل مشكلاته وتلبية احتياجاته. وتأسيساً على ما سبق وما تقدم وما أشارت إليه نتائج الدراسات السابقة يمكن بلورة مشكلة الدراسة في تساؤل مؤداه ما المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة قيادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية؟

ثانياً: صياغة مشكلة الدراسة

نظراً لتعدد الدراسات والبحوث في مجال الشباب ومشكلاتهم المتعددة والتي تناولت الموضوع من زوايا مختلفة والتركيز على أكثر الدراسات المرتبطة بصورة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع الدراسة الحالية (في حدود علم الباحثة) والتي تم الاستفادة منها في صياغة مشكلة الدراسة الحالية ويتحقق ذلك من خلال عرض الدراسات التي اهتمت بالشباب الجامعي ومشكلاتهم لذا سعت الدراسة الحالية لتحديد المتطلبات اللازمة لطلاب الخدمة الاجتماعية (متطلبات تعليمية، متطلبات تثقيفية، متطلبات تنظيمية) لتنمية ثقافة قيادة الأعمال.

ثالثاً: أهمية الدراسة

- ١- الاهتمام بموضوع ثقافة قيادة الأعمال والذي يعد استجابة لمتطلبات تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ التي أكدت على ضرورة تنمية ثقافة قيادة الأعمال.
- ٢- تواكب الدراسة الاهتمام المتزايد بريادة الأعمال والتي تمثل بعداً جديداً في مجال التعليم والتدريب من خلال تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر.
- ٣- تسعى مهنة الخدمة الاجتماعية إلى مساعدة الشباب وإكسابهم العديد من المهارات والخبرات اللازمة للعمل في مجال قيادة الأعمال من خلال استثمار قدراتهم وإمكانياتهم وطاقاتهم من أجل أن يكونوا رواد أعمال عالميين.

- ٤- توعية المسؤولين وصناع القرار داخل الجامعات بأهمية الدور الذي تؤديه ريادة الأعمال في حل بعض مشكلات المجتمع المصري.
- ٥- أهمية توطين ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية وخريجها ولدى الشباب المصري عموماً بما يؤدي إلى تحفيزهم على البدء في المشاريع الريادية وتشكيل اتجاهات إيجابية لديهم نحو العمل الحر.

رابعاً: أهداف الدراسة

استهدفت الدراسة الحالية ما يلي:

- ١- تحديد مفهوم ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
- ٢- تحديد المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
- ٣- تحديد المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.
- ٤- وضع تصور مقترح لتحقيق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.

خامساً: تساؤلات الدراسة

- ١- ما مفهوم ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية؟
- ٢- ما المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية؟
- ٣- ما المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية؟
- ٤- ما هو التصور المقترح لتحقيق ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية؟

سادساً: مفاهيم الدراسة

تتضمن الدراسة الحالية المفاهيم التالية:

١- مفهوم ريادة الأعمال

عرفت ريادة الأعمال بأنها: "إنشاء عمل خاص وإدارته من خلال إنفاق الجهد والوقت والمال، وتحمل تبعاته النفسية والاجتماعية والمالية، واستثمار عوائده لتحقيق الرفاهية الاجتماعية وبناء المستقبل (Ruskovaara&Pihkala, 2013, p205).

كما عرفت بأنها " مجموعة من الأنشطة تقوم على الاهتمام وتوفير الفرص، وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الإبداع، وإنشاء الأعمال (الموميني، ٢٠١٦، ص ٨١٦).

عرفت أيضاً بأنها " المبادرة والمباداة فى ابتكار سلع أو خدمات يكون للريادى السبق فى عرضها فى السوق، مع تحمل المخاطر ومواجهة التهديدات، وهكذا يصبح رائداً إذا استمر على هذا الوضع لفترة طويلة (زيدان و خليل ،٢٠١٧، ص ٩٦).
كما عرف المركز الأمريكى (CEIEE) ريادة الأعمال بأنها: العملية التى تعد الأفراد بمفاهيم ومهارات معينة تمكنهم من إدراك الفرص التى يغفل عنها الآخرون، والتمتع برؤية جديّة وتقدير للذات وتزود الأفراد بالمعلومات المطلوبة لإدراك الفرص وجمع الموارد على قاعدة المخاطرة، وتعزيز الرغبة للمباداة بإطلاق وممارسة إدارة الأعمال التجارية (Nasruiiah,at all,2016,p1).

وتعرف ريادة الأعمال فى هذا البحث بأنها قدرة طلاب الخدمة الاجتماعية على إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محددة، أو الاستجابة لفرص جديدة واستثمارها.

٢- ثقافة ريادة الأعمال

تعد الثقافة الريادية من العوامل المهمة التى تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، حيث أن الثقافة التى تشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطر والاستقلالية والانجاز وغيرها، تساعد فى الترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية فى المجتمع، ووجود حكومات تدعم ريادة الأعمال من خلال سياستها المحفزة (برنامج بادر لحاضنات التقنية، ٢٠١٤).

ويمكن تعريف ثقافة ريادة الأعمال بأنها " حجم الثقافة التى يجب أن يتمتع بها الريادى، والتى تمكنه من التوجه للقيام بالمشروع الخاص به والوصول به للنجاح (أبوقرن ،٢٠١٥، ص ٢٢).

كما عرفت أيضاً بأنها " مجموعة المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التى تدعم المبادرات الفردية والتشغيل الذاتى والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها وتسهم فى نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع (العتيبي، موسى ٢٠١٥).

كذلك ينظر إلى ثقافة ريادة الأعمال على "أنها المنظومة التى تشمل اتجاه اجتماعي إيجابى نحو المغامرة الشخصية بحيث يترتب عليها توافر الوعي المعرفي والوجداني والمهارى بريادة الأعمال بما يساهم فى دعم النشاط الريادى وتحقيق متطلبات سوق العمل" (عبد العال، ٢٠٢٢، ص ١٠٨).

كما تعرف بأنها "إطار من القواعد القيمية والعملية المتمحورة حول التنظيم، التنافسية، المهنية، الأخلاقيات، الكفاءة، القدرة على التجديد والابتكار يتقاسمها أفراد المجتمع والتنظيم بما يؤدي إلى تطويرهم وخلق منافع اقتصادية واجتماعية" (بلخضرة، ٢٠٢٢، ص ١٩٤).

وتعرف ثقافة ريادة الأعمال إجرائياً في هذا البحث بأنها الممارسات والأنشطة التي توفرها الجامعات ومؤسسات التعليم العالي لإكساب الطلاب المعارف والمعلومات التي تعمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال (الثقافة الريادية) وتزويدهم بالعديد من المهارات التي تمكنهم من إيجاد الفرص المناسبة لإقامة مشاريعهم وأعمالهم الخاصة بهم وتحويل أفكارهم الإبداعية لواقع ملموس بهم في تنميتهم ذاتياً واقتصادياً واجتماعياً.

٣- رؤية مصر ٢٠٣٠

هي الأجندة الوطنية التي أطلقت في فبراير ٢٠١٦ وهي تعكس الخطة الاستراتيجية طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كل المجالات وتوطينها بأجهزة الدولة المصرية المختلفة ، وتستند رؤية مصر ٢٠٣٠ على مبادئ "التنمية المستدامة الشاملة " و"التنمية الإقليمية المتوازنة " وتعكس رؤية مصر ٢٠٣٠ الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة : البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي وتتضمن ثمانية أهداف هي جودة الحياة ، العدالة والاندماج ، اقتصاد قوى ، معرفة وابتكار ، الاستدامة البيئية ، الحوكمة ، السلام والأمن ، المكانة الريادية (موقع وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية ، ٢٠٢١)

سابعاً: الإطار النظري للدراسة

تتضمن هذه الدراسة الموضوعات التالية في أساسها النظري:

١- ثقافة ريادة الأعمال وأهدافها ومتطلباتها.

٢- نظرية منح القوة (التمكين) (الموجهات النظرية للدراسة).

وسوف يتم تناول هذه الموضوعات بشيء من التفصيل:

(١) ثقافة ريادة الأعمال وأهدافها ومتطلباتها

(أ) أهداف نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعات

تهدف نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعات إلى ما يلي:

١- تغيير نمط التفكير التقليدي إلى أنماط التفكير المبنية على الإبداع والتجديد.

- ٢- بناء اتجاهات إيجابية للطلبة تجاه الريادة والعمل الحر، وتعزيز الروح والنزعة الريادية وإثارة الدافعية لدى الطلبة لبناء تصور أفضل لمهنة المستقبل.
- ٣- تطوير السمات والمهارات الشخصية للطلبة التي تسهم في خلق التفكير والسلوك الريادي.

- ٤- تعزيز مهارات بناء العلاقات والاتصال الإيجابي في بيئة تربوية مناسبة.
- ٥- زيادة وعي الطلبة حول التوظيف الذاتي، والريادة كبديل لمهنة المستقبل.
- ٦- إحداث التغيير في هيكل سوق العمل والتحول نحو الإبداع التنظيمي والتكنولوجي.
- ٧- تحديد وتشجيع وتمكين ومساعدة المشاريع داخل المنظمة (إبراهيم، ٢٠١٥، ص ١٣٢).

- ب) مقومات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب بالجامعات
- لأجل نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة تحتاج لمجموعة من المقومات ترسخ وتبرز هذه الثقافة لدى الطلبة ومن ثم لدى المجتمع، وفيما يلي أبرز هذه المقومات:
- توعية كافة الفاعلين بالجامعة بفلسفة ريادة الأعمال من خلال عقد المؤتمرات والندوات وورش العمل لإيجاد بيئة جامعية محفزة لريادة الأعمال.
 - تشجيع ممارسة الطلبة لريادة الأعمال من خلال عمل حملات توعية تبرز لهم أهمية ريادة الأعمال.
 - وجود حكومة تدعم ريادة الأعمال من خلال سياساتها المحفزة في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات والسمات الريادية لدى أفراد المجتمع
 - استضافة نماذج من رواد العمال الناجحين لعرض تجاربهم الريادية على الطلبة.
 - عقد مسابقات لأفضل مشروع ريادي لطلبة الجامعة مما يسهل من نشر ثقافة ريادة العمال.
 - استخدام وسائل الاعلام وحملات التوعية لتثقيف الأفراد في مجال ريادة الأعمال، والتصدي جزئياً للخوف من المخاطرة التي تهيمن على الكثير من الأفراد.
 - استحداث مجالات علمية متخصصة في ريادة العمال تشجع وتنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة، وتحثهم على تبني ثقافة ريادة العمال ومن ثم خوض تجربة الدخول لعالم ريادة الأعمال (مسيل وآخرون، ٢٠١٨، ص ص ٤٧٢: ٤٧٣).

ج) متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات

تعد الثقافة الريادية من أهم العوامل التي تحدد الأفراد نحو مبادرات الأعمال، حيث أن الثقافة التي تشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية وغيرها، تساعد في إمكانية الترويج لتغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع ويعد التعليم محورياً أساسياً في تنمية الثقافة الريادية، ويمكن استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة قد تصل إلى رياض الأطفال، ويمكن أن يمتد هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي (Martinez,2010)، كما أن بناء فكرة الابداع والابتكار وريادة الاعمال، وتطبيقاتها العملية يجب أن تدرج في صميم مناهج التعليم العام، بالإضافة إلى أنه ينبغي على الجامعات أن تدعم التعاون بينها وبين القطاع الخاص (Mokaya,et al,2012).

يتضح مما سبق أن نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة هو حجر الأساس في دفعهم نحو الريادة والمبادرة والابتكار، فاهتمام الجامعة بالتعليم الريادي وتقديرها لإبداع وابتكار الطلبة يزيد من دافعتهم للتعلم، وتقديرهم أفكارهم الريادية التي من شأنها أن تتحول إلى مشروع استثماري يسهم في دفع عجلة الانتاج والحد من ظاهرة البطالة.

د) متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب بالجامعات

تسهم ريادة الأعمال في إعادة هيكلة الجامعات التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية، والتوسع في برامجها التعليمية، والبقاء في ظل المنافسة الكبيرة بين الجامعات محلياً وعالمياً، وفي نفس الوقت تحقيق التوازن بين كون الجامعة مؤسسة تعليمية عامة، وكوسيلة للتسويق وريادة الأعمال (محمد ومحمود، ٢٠١٤)، كما أن إكساب الطلاب المهارات الريادية يتطلب من الجامعات بذل المزيد من الجهود لإكسابهم تلك المهارات، وتأهيلهم نفسياً وفكرياً للبدء في العمل الحر (Mojab&Reza,2011,p436)

حيث اتجهت العديد من الجامعات في أنحاء العالم إلى تصميم بعض البرامج التعليمية والمقررات الدراسية في ريادة الأعمال، بجانب تصميم برامج تعليمية لمنح درجة الماجستير والدكتوراه في هذا المجال، كما اتجهت الكثير من المؤسسات الحكومية والخاصة إلى إعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة في ريادة الأعمال (مسيل وهمام، ٢٠١٨)

ونتيجة لذلك ظهر مايسمى بالجامعة الريادية التي تستهدف تدريب وتأهيل الطلاب حتى يكونوا رواد أعمال في المستقبل، وإكسابهم المهارات الريادية اللازمة، كما يستهدف هذا النوع من الجامعات إدارة وتنظيم مشاريعهم بطريقة ريادية، وتقديم المساعدات المالية لهم.

ويقع على عاتق الجامعات أيضاً مهمة تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب من خلال توفير العنصر البشري المؤهل للعمل الحر، والراغب في تحمل المخاطر، وتدريبهم على تحويل أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة إلى مشروعات حيوية، وإكسابهم مهارات إعداد وتنفيذ المشروعات وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه لهؤلاء الطلاب (Barringer&Ireland,2012). وهناك بعض المراكز الضرورية لتعزيز دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وتتمثل هذه المراكز فيما يأتي:

- ١- تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على خلق فرص عمل، وذلك من خلال إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية والعمل على إدخال برامج ومقررات دراسية مرتبطة بريادة الأعمال لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص عمل.
- ٢- عقد شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالجامعة، سواء المؤسسات الحكومية أو المجتمع المحلي أو الخريجين، وفتح قنوات تواصل مستمر فيما بينهم.
- ٣- التعاون مع الجامعات المتميزة في مجال ريادة العمال لنقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة
- ٤- تطبيق التعليم القائم على الابداع والابتكار، والابتعاد عن الحفظ والتلقين وتشجيع الطلاب أن يكونوا منتجين للمعرفة بدلاً من تلقيها فقط، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وأفكارهم وتشجيعهم على الابداع ودعم أفكارهم ومقترحاتهم.
- ٥- توفير القيادة التي تؤمن بأهمية ريادة الأعمال، ولديهم الرغبة في توفير الامكانيات المادية والمالية لرواد الأعمال

(Buckner, Beges&Khatib,2012).

٢-الموجهات النظرية للدراسة (نظرية منح القوة (التمكين)

الموجهات النظرية التي تعتمد عليها الدراسة الحالية تمثلت في نظرية منح القوة (التمكين) ويمكن تناوله كالاتي:

تعتمد فكرة نموذج منح القوة على مساعدة أفراد المجتمع لمواجهة مشكلاتهم من خلال منحهم القوة والقدرة على السيطرة على حياتهم وإنجاز مصالحهم والمساعدة في الوصول

إلى الموارد المجتمعية التي يحتاجون إليها ومساعدتهم في الحصول على المعلومات والمهارات المطلوبة لتحقيق التغيير المنشود (شحاته، ٢٠٠٩، ص ١٧٢).

وهو العملية التي لها تأثير في الوصول إلى المعرفة والمهارات والموارد والتي من شأنها تمكين الأفراد وإكسابهم إمكانية السيطرة على حياتهم الخاصة وكذلك تحسين نوعية حياتهم، وقد استخدم مصطلح منح القوة في العديد من التخصصات التي توصلت في النهاية بعد تحليلها لمفاهيم تضم مكونات أساسية مثل الكفاءة الذاتية، والمشاركة والتعاون، والشعور بالسيطرة وإشباع الاحتياجات الأساسية والشخصية وفهم البيئة المحيطة، وإمكانية الوصول إلى الموارد المتاحة التي من خلالها يتم إشباع الاحتياجات الأساسية (Dempsey&Dunst, 2004, p41).

كما يشير مفهوم التمكين إلى منح الإنسان قدراً أكبر من الاعتماد على الذات وتلبية احتياجاته الاستراتيجية المرتبطة بالتغيرات التي تؤثر على حياته وتهدف إلى إحداث تغيير في وضعيته في كافة مجالات الحياة وزيادة قدرته في الاعتماد على نفسه والمشاركة في قضايا تنمية المجتمع (Deveax, 1997, p133).

والتمكين كما يراه البعض العناية بهؤلاء الأفراد، جماعات أو مجتمعات ليصبحوا قادرين على تحسين ظروفهم من خلال تحقيق الأهداف الخاصة بهم ليصبحوا بتلك الوسيلة قادرين على العمل في اتجاه مساعدة انفسهم والآخرين وليكونوا أكثر حكمة في تحديد نوعية حياتهم (Adams, 2005, p8).

في حين يرى البعض أن التمكين في الخدمة الاجتماعية يهدف إلى تقوية وتدعيم الجوانب الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية للأفراد والجماعات والأسر والتأثير في تحسين ظروفهم وأوضاعهم (نيازي، ٢٠٠٠، ص ١١٤).

ويشكل التمكين رؤية جديدة معاصرة وشاملة للتعامل مع الموارد البشرية باعتباره استراتيجية تتضمن مجموعة آليات تحفيزية ومصممة لتطوير أداء الأفراد وتعزيز اندفاعهم نحو العمل عن طريق زيادة مستويات مشاركتهم في تحليل المشكلات التي تواجههم (الدوري، صالح، ٢٠٠٨، ص ٧٦).

كما يعتبر التمكين هدف في حد ذاته بمعنى أن الأفراد يمارسون الأنشطة من أجل التمكين، وقد يكون وسيلة لتحقيق هدف آخر على اعتبار أن المستفيدين يتم تمكينهم

من أجل القيام بفعل ما من أجل التغيير، وتعد هذه العملية دائرية حيث لا يمكن الفصل بين مفهوم التمكين وبين مفهوم الفعل (عثمان وآخرون، ٢٠٠٩، ص ١٩٥).
كذلك يهدف التمكين إلى وضع الناس في الموقف الذي يستخدمون فيه الموارد التي يمتلكونها بالفعل حيث توجد ظروف معينة تمنعهم من هذا الاستخدام (فوده، ٢٠١٦، ص ٤٥٥٧)

ويرى Robert أن أهداف التمكين ما يلي:

- ١- مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات على زيادة قدراتهم الشخصية.
- ٢- إحداث التغيير المرغوب في ظروفهم وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية (Adams, 2005, p10).
- ويقوم النموذج على أساس افتراضات أهمها:
- ١- منح القوة عملية افتراضية تضامنية بين نسق العمل والممارس المهني ويعملان معاً كمشاركين.
- ٢- أن عملية منح القوة تجعل العملاء يدركون أنهم قادرون على التغيير الفعال
- ٣- إن عملية منح القوة يرى أن العملاء لديهم الكفاءة والقدرة إذا تم تزويدهم بالموارد والفرص.
- ٤- إن عملية منح القوة تؤكد على أن الكفاءة مكتسبة أو يتم صقلها من خلال خبرات الحياة.
- ٥- يجب مشاركة الناس في عملية منحهم القوة في وضع (الأهداف-الوسائل - النتائج).
- ٦- مستوى الإدراك يعد ضرورة أساسية في عملية منح القوة.
- ٧- إن عملية منح القوة تدور حول الوصول إلى الموارد والقدرة على استخدامها بأسلوب فعال.
- ٨- يتحقق منح القوة من خلال بناءات متوازية من النمو الشخصي والاجتماعي والاقتصادي (السنهوري، ٢٠٠٧، ص ص ٢٥٣: ٢٥٤).
- ويستند هذا النموذج على خطوات:
- هناك من يرى أن مراحل تطبيق التمكين تتم وفق الخطوات التالية:

١- وضع الأهداف بطريقة تحفز الأفراد على تحقيقها وتعريفهم كيفية تحقيق هذه الأهداف.

٢- إرشاد الأفراد وتعريفهم بكيفية الحصول على الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف.

٣- إزالة المعوقات البيروقراطية التي تحد من المشاركة والاتصال الفعال.

٤- إظهار الثقة في أن الأفراد لهم القدرة على تحقيق الأهداف واتخاذ القرارات.

٥- زيادة فرص مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات المتعلقة بكافة جوانب العمل.

٦- تدريب الأفراد على التفكير الإبداعي وحل المشكلات لتحقيق نتائج أفضل (الأحمري، ٢٠١٤، ص ٢٠).

ومما سبق عرضه نرى أنه يمكن الاستفادة من نموذج منح القوة في هذه الدراسة من خلال مساعدة طلاب الخدمة الاجتماعية (الشباب الجامعي) على استخدام مناطق القوى لديهم وتدعيمها وتقويتها وتمكينهم من خلال مشاركتهم في مبادرات ريادة الأعمال وإعطائهم الفرصة للتحكم في القرارات والاعتماد على أنفسهم بشأن ريادة الأعمال وتركيزهم نحو الاستقلالية فالتمكين ومنح القوة عملية يصبح الشباب الجامعي من خلالها التعرف على أوضاعه واكتساب المهارات والخبرات والمعارف ويطور قدراته بالاعتماد على الذات للتغلب على مشكلات الشباب الجامعي ليعيشوا بطريقة أكثر سعادة ورفاهية، إذ يؤكد هذا النموذج على أن الفرد مهما كانت المشكلات والضغوط التي يواجهها فإنه يمتلك طاقات وقدرات داخلية يستطيع استثمارها لتحقيق الاستقلال الذاتي والنمو الإيجابي

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(أ) نوع الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة لنوع الدراسات الوصفية التي تهدف إلى تحديد خصائص الظاهرة، والدراسة الوصفية تسعى إلى وصف وعرض الظاهرة المراد دراستها وجمع معلومات دقيقة عنها وعن شكلها، لأن الأسلوب الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها كمياً وكيفياً وتهدف الدراسة الحالية إلى تحديد متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية.

(ب) منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة لطلاب الخدمة الاجتماعية المقيدون بالفرقة الرابعة للعام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥

(ت) أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على استمارة استبيان كوسيلة لجمع بيانات الدراسة وكان الهدف من هذا الاستبيان تحديد متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية، وقد اتبعت الباحثة في إعداد وبناء الاستمارة على مجموعة من الخطوات والإجراءات العلمية المتبعة في بناء الاستمارة وفيما يلي توضيح لذلك

١- الاطلاع على الدراسات والقراءات السابقة المتعلقة بثقافة ريادة الأعمال والمتطلبات اللازمة لتنميتها لدى الطلاب.

٢- جمع المادة النظرية والمعارف حول ثقافة ريادة الأعمال

٣- تحديد البيانات الأولية لعينة الدراسة.

٤- تحديد المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال (متطلبات تعليمية، متطلبات تثقيفية، متطلبات تنظيمية).

وبناء على ذلك اشتملت الاستبيان على المحاور التالية:

١- محور البيانات الأولية.

٢- محور لتحديد مفهوم ثقافة ريادة الأعمال ويتضمن (٥ عبارات).

٣- محور تحديد متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال ويشمل ثلاثة متطلبات (تعليمية تثقيفية، تنظيمية) ويتضمن (٥ عبارة).

٤- محور تحديد المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال ويتضمن (٥ عبارة).

٥- محور يوضح مقترحات لتحديد متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية ويتضمن (٥ عبارات).

- صدق الاستمارة

للتحقق من صدق الاستمارة من خلال:

الصدق الظاهري: تم عرض الاستمارة على مجموعة من المحكمين وبلغ عددهم (٥) محكمين وتم تعديل صياغة بعض العبارات وفقاً لأداء المحكمين وحذف بعضها وإعادة

صياغة عبارات أخرى وكانت نسبة اتفاق المحكمين على كل عبارة لا تقل عن ٨٠٪ وبذلك يكون الاستبيان قد خضع للصدق الظاهري أو صدق المحتوى وبناء على ذلك تم صياغة الاستبيان في صورته النهائية.

- ثبات الاستمارة:

تم حساب ثبات الاستمارة باستخدام معامل ثبات (ألفا-كرو نباخ) لحساب معامل الثبات

(د) مجالات الدراسة:

المجال البشري: يتحدد المجال البشري لتلك الدراسة في عينة عمدية من طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد بلغ عددهم (٣٠) طالب تم تطبيق شروط العينة عليهم وهي:

- أن يكون من طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد ضمن طلاب المشروع البحثي ويتراوح عمرهم من ٢٠ عام فأكثر.

المجال المكاني: يتحدد المجال المكاني لتلك الدراسة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد، وقد تم اختيار هذه المؤسسة كمجال مكاني للأسباب الآتية:

- كون الباحثة المشرف على المشروع البحثي لطلاب الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد.

- توافر عينة البحث.

المجال الزمني: يتحدد المجال الزمني للدراسة في الترم الأول للعام الدراسي

٢٠٢٤/٢٠٢٥

ثامناً: نتائج الدراسة

أولاً: نتائج متعلقة بوصف خصائص عينة الدراسة

جدول رقم (١)

يوضح خصائص عينة الدراسة طبقاً للنوع

م	السن	التكرار	النسبة
١	ذكر	١١	٣٧٪
٢	أنثى	١٩	٦٣٪
	المجموع	٣٠	١٠٠٪

يتضح من نتائج جدول رقم (١) أن:

كانت نسبة عينة الدراسة من حيث النوع بالنسبة للذكور ٣٧٪، وجاءت نسبة الإناث ٦٣ % وهى النسبة الأكبر حيث يتفق مع الواقع الفعلي للطلاب بالمعهد، ويتفق أيضاً مع الواقع الفعلي للتعداد السكاني حيث عدد الإناث يفوق عدد الذكور في المجتمع.

جدول رقم (٢)

يوضح خصائص عينة الدراسة طبقاً للسِّن

م	السِّن	التكرار	النسبة
١	أقل من ٢٠ سنة	٣	١٠٪
٢	من ٢٠: أقل من ٢٢	١٩	٦٣٪
٣	من ٢٢ فأكثر	٨	٢٧٪
	المجموع	٣٠	١٠٠٪

يتضح من نتائج جدول رقم (٢) أن:

معظم مفردات عينة البحث تقع فى الفئة العمرية من (٢٠: أقل من ٢٢) عام حيث بلغت نسبتها ٦٣٪ وهذا يشكل ثلثي عينة البحث، يليها الفئة العمرية من (٢٢ سنة فأكثر) عام حيث بلغت نسبتها ٢٧٪، وأخيراً الفئة العمرية من (أقل من ٢٠ سنة) حيث بلغت نسبتها ١٠٪

جدول رقم (٣)

يوضح خصائص عينة الدراسة طبقاً للحالة الاجتماعية

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
١	أعزب	٢٦	٨٧٪
٢	متزوج	٤	١٣٪
٢	مطلق	—	—
	المجموع	٣٠	١٠٠٪

يتضح من نتائج جدول رقم (٣) أن:

أعلى نسبة لمفردات الدراسة جاءت للأعزب حيث بلغت نسبتهم ٨٧٪، يليها متزوج بنسبة ١٣٪.

جدول رقم (٤)

يوضح خصائص عينة الدراسة طبقاً للحالة القيد

م	الوظيفة	التكرار	النسبة
١	مستجد	١٨	٦٠٪
٢	باق للإعادة	١١	٣٦,٦٪
	المجموع	٣٠	١٠٠٪

يتضح من نتائج جدول رقم (٤) أن:

حالة القيد للطلاب جاء في الترتيب الأول مستجد بنسبة (٦٠٪)، وجاء في الترتيب الثاني باق للإعادة بنسبة (٣٦,٦٪).

جدول رقم (٥)

يوضح خصائص عينة الدراسة طبقاً للحالة التعليمية للأب

م	الحالة التعليمية للأب	التكرار	النسبة
١	أُمى	—	—
٢	يقرأ ويكتب	٢	٦,٧٪
٢	تعليم متوسط	٢٢	٧٣,٣٪
٤	تعليم عالي	٦	٢٠٪
	المجموع	٣٠	١٠٠٪

ويتضح من نتائج جدول رقم (٥) أن:

الحالة التعليمية للأب جاء في الترتيب الأول تعليم متوسط بنسبة ٧٣,٣٪، يليه تعليم عالي بنسبة ٢٠٪، يليه في الترتيب الأخير يقرأ ويكتب بنسبة ٦,٧٪.

جدول رقم (٦)

يوضح خصائص عينة الدراسة طبقاً للحالة التعليمية للأم

م	الحالة التعليمية للأم	التكرار	النسبة
---	-----------------------	---------	--------

١	أمي	٢	٧٪
٢	يقرأ ويكتب	٦	٢٠٪
٢	تعليم متوسط	١٣	٤٣٪
٤	تعليم عالي	٩	٣٠٪
المجموع		٣٠	١٠٠٪

ويتضح من نتائج جدول رقم (٦) أن:

الحالة التعليمية للم جاء في الترتيب الأول تعليم متوسط بنسبة ٤٣٪، يليه تعليم عالي بنسبة

٣٠٪، يليه يقرأ ويكتب بنسبة ٢٠٪، وفي الترتيب الأخير أمي بنسبة ٧٪

ثانياً نتائج متعلقة بمفهوم ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية

جدول رقم (٧)

يوضح مفهوم ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع المرجح	المتوسط المرجح	الترتيب
		ك	٪	ك	٪	ك	٪			
١	تعنى الثقافة التي يجب أن يتمتع بها الفرد والتي تمكنه من القيام بالمشروع الخاص به	١٨	٦٠	٨	٢٦,٦	٤	١٣,٣	٧٤	٢,٤	٣
٢	تعنى القدرة على التخطيط وإدارة المشروعات	٢٤	٨٠	٤	١٣,٣	٢	٦,٦	٨٢	٢,٧	١
٣	تعنى مزيج من القيم الشخصية والمهارات الإدارية والخبرات والسلوكيات	١٠	٣٣,٣	١٢	٤٠	٨	٢٦,٦	٦٢	٢,٢	٥
٤	تعنى اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية التجارية	١٥	٥٠	١٠	٣٣,٣	٥	١٦,٦	٧٠	٢,٣	٤
٥	تعنى إنشاء مشروع جديد بإمكانات محدودة تعتمد بشكل أساسي على الابداع والابتكار	٢١	٧٠	٦	٢٠	٣	١٠	٧٨	٢,٦	٢

يتضح من نتائج جدول رقم (٧) أن:

مفهوم ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية (من وجهة نظرهم) حيث جاء

فالترتيب الأول مفهوم ثقافة ريادة الأعمال بأنها القدرة على التخطيط وإدارة المشروعات بمتوسط

مرجح (٢,٧) وجاء فى الترتيب الثانى تعنى إنشاء مشروع جديد بإمكانات محدودة تعتمد بشكل أساسى على الابداع والابتكار بمتوسط مرجح (٢,٦) ، وجاء فى الترتيب الثالث تعنى الثقافة التى يجب أن يتمتع بها الفرد والتى تمكنه من القيام بالمشروع الخاص به بمتوسط مرجح (٢,٤) ، وجاء فى الترتيب الرابع تعنى اتجاه اجتماعى إيجابى نحو المغامرة الشخصية التجارية بمتوسط مرجح (٢,٣) ، وجاء الترتيب الخامس تعنى مزيج من القيم الشخصية والمهارات الإدارية والخبرات والسلوكيات بمتوسط مرجح (٢,٢).

ويدل ذلك على

جدول رقم (٨)

يوضح المتطلبات التعليمية لتنمية ثقافة ريادة الاعمال
لدى طلاب الخدمة الاجتماعية

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع المرجح ح	المتوسط المرجح	الترتيب ب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تنمية مهارات الإدارة الاستراتيجية وفن القيادة لدى الطلاب	٧	٢٣,٣	٥	١٦,٦	١٨	٦٠	٤٩	١,٦٣	٥
٢	تدريب الطلاب على كيفية توليد الأفكار الريادية	٦	٢٠	١٥	٥٠	٩	١٣,٣	٥٧	١,٩	٢
٣	تدريب الطلاب على كيفية التخطيط والتنفيذ للمشروعات الريادية	٩	٣٠	٧	٢٣,٣	١٤	٤٦,٦	٥٥	١,٨٣	٣
٤	تصميم مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن برامج وكليات الخدمة الاجتماعية	١٢	٤٠	١٠	٣٣,٣	٨	٢٦,٦	٦٤	٢,١٣	١
٥	تعليم الطلاب آليات إعداد الدراسة التسويقية	٨	٢٠,٧	٧	٢٣,٣	١٥	٥٠	٥٣	١,٧٦	٤

يتضح من نتائج جدول رقم (٨) أن:

الجانب المرتبط بالمتطلبات التعليمية لتنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية جاء فالترتيب الأول تصميم مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن برامج وكليات الخدمة الاجتماعية بمتوسط مرجح (٢,١٣) ويدل ذلك على رؤية عينة الدراسة أن تصميم مقرر ريادة الأعمال يعزز الفكر الريادي ويوجه الطلاب نحو ثقافة العمل الحر وهذا ما أوصت به دراسة (نافع ٢٠١٨) بضرورة نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات ، وزيادة تفعيل

دورها في ثقافة ريادة الأعمال من خلال تطوير مناهجها لاكتساب طلابها وخريجها المعارف والمهارات اللازمة للقيام بمبادرات الأعمال ، وجاء في الترتيب الثاني تعليم الطلاب آليات إعداد الدراسة التسويقية بمتوسط مرجح (١,٩) ، وجاء في الترتيب الثالث تدريب الطلاب على كيفية التخطيط والتنفيذ للمشروعات الريادية بمتوسط مرجح (١,٨٣) ، وجاء في الترتيب الرابع تدريب الطلاب على كيفية توليد الأفكار الريادية تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (السعيد ، ٢٠١٥) من أهمية وضرورة توافر تلك المتطلبات لتحقيق تعليم ريادة الأعمال وجاء في الترتيب الخامس تنمية مهارات الإدارة الاستراتيجية وفن القيادة لدى الطلاب بمتوسط مرجح (١,٦٣) مما يشير إلى أن الطلاب في احتياج لمزيد من الجهود حول تنمية مهارات الإدارة الاستراتيجية وفن القيادة.

جدول رقم (٩)

يوضح المتطلبات التثقيفية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع المرجح	المتوسط المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تقديم حملات توعوية وتثقيفية للطلاب لتنمية ثقافة ريادة الأعمال	١٦	٥٣,٣	٩	٣٠	٥	١٦,٦	٧١	٢,٣٦	١
٢	إشراك أصحاب المشاريع الريادية الناجحة في عمل ندوات وورش عمل للطلاب	١٢	٤٠	١١	٣٦,٦	٧	٢٣,٣	٦٥	٢,١٦	٣
٣	تنظيم مسابقات سنوية للمتميزين من طلاب الجامعات في مجال الأفكار والمشروعات الريادية	١٠	٣٣,٣	١٢	٤٠	٨	٢٦,٦	٦٢	٢,٠٦	٤
٤	تصميم قناة على موقع المعهد لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب والخريجين	٢	٦,٦	٦	٢٠	٢٢	٧٣,٣	٤٠	١,٣٣	٥
٥	نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب من خلال القيام (محاضرات ورش عمل دورات تدريبية)	١٣	٤٣,٣	١٢	٤٠	٥	٥٠	٦٨	٢,٢٦	٢

يتضح من نتائج جدول رقم (٩) أن:

المتطلبات التثقيفية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية

حيث جاء بالترتيب الأول تقديم حملات توعوية وتثقيفية للطلاب لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بمتوسط مرجح (٢,٣٦) ربما تؤكد تلك النتيجة على رؤية عينة الدراسة حول ضرورة تقديم المعهد المزيد من حملات التوعية والتثقيف من أجل تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، وجاء في الترتيب الثاني نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب من خلال القيام (محاضرات ورش

عمل دورات تدريبية)بمتوسط مرجح (٢,٢٦) ، وجاء في الترتيب الثالث إشراك أصحاب المشاريع الريادية الناجحة في عمل ندوات وورش عمل للطلاب بمتوسط مرجح (٢,١٦) ، وجاء في الترتيب الرابع تنظيم مسابقات سنوية للمتميزين من طلاب الجامعات في مجال الأفكار والمشروعات الريادية متوسط مرجح (٢,٠٦) ، وجاء في الترتيب الخامس تصميم قناة على موقع المعهد لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب والخريجين بمتوسط مرجح (١,٣٣) .

وهذا يدل على رؤية عينة الدراسة ضرورة تقديم المزيد من حملات التوعية والثقيف من أجل تنمية ثقافة ريادة الأعمال إلى جانب القيام بالمحاضرات وورش العمل والدورات التدريبية التي تساهم في تحسين المعارف والمهارات لدى طلاب الخدمة الاجتماعية وتطوير قدراتهم وصقل مهاراتهم، لينعكس ذلك على مجالات عملهم وتخصصاتهم بشكل إيجابي وفعال وهذا ما أكدته دراسة (Kalimasi&Herman2016)بضرورة عقد مؤتمرات وندوات وورش عمل تستهدف نشر معلومات حول ريادة الأعمال بجانب الاستعانة بخبراء ورواد أعمال ناجحين لكي ينقلوا خبراتهم في تطوير التعليم للريادة.

جدول رقم (١٠)

يوضح المتطلبات التنظيمية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال

لدى طلاب الخدمة الاجتماعية

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع ع المرجح	المتوسط ب المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تحديد طرق وأساليب تمويل مشاريع الطلاب الريادية	٢	٧٦,٦	٥	١٦,٧	٢	٦,٦	٨١	٢,٧	٢
٢	وضع مخطط إلزامي من قبل وزارة التعليم العالي لتعميم تدريس مقرر ريادة الأعمال	٩	٣٠	١٧	٥٦,٦	٤	١٣,٣	٦٥	٢,١٦	٥
٣	تفعيل مبدأ الشراكة المجتمعية للإسهام في نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال	٢	٨٣,٣	٣	١٠	٢	٦,٧	٨٣	٢,٧٦	١
٤	إنشاء برامج أكاديمية ومهنية للدراسات العليا في مجال ريادة الأعمال	٢	٦٦,٠	٥	١٦,٧	٥	١٦,٦	٧٥	٢,٥	٣
٥	إنشاء موقع إلكتروني لريادة الأعمال وتحديثه بكل ما يستجد من	٨	٢٦,٦	٢	٦٦,٦	٢	٦,٧	٦٦	٢,٢	٤

									فعاليات وأنشطة ودورات
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------------

يتضح من نتائج جدول رقم (١٠):

المتطلبات التنظيمية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية حيث جاء في الترتيب الأول تفعيل مبدأ الشراكة المجتمعية للإسهام في نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال بمتوسط مرجح (٢,٧٦) وتؤكد هذه النتيجة على ضرورة توسيع قاعدة الشراكة المجتمعية لتشمل الجهات الحكومية والشركات الخاصة والمراكز البحثية والمؤثرين في القطاع الاقتصادي ، وجاء في الترتيب الثاني تحديد طرق وأساليب تمويل مشاريع الطلاب الريادية بمتوسط مرجح (٢,٧) وهذا يشير إلى ضرورة القيام بالتوسع في إنشاء مراكز لريادة الأعمال بالجامعات وحاضنات الأعمال لدعم الطلاب الرياديين في تجاوز المرحلة التأسيسية لمشاريعهم وتقديم الاستشارات الداعمة لهم، وجاء في الترتيب الثالث إنشاء برامج أكاديمية ومهنية للدراسات العليا في مجال ريادة الأعمال بمتوسط مرجح (٢,٥) ، وجاء في الترتيب الرابع إنشاء موقع الكتروني لريادة الأعمال وتحديثه بكل ما يستجد من فعاليات وأنشطة ودورات بمتوسط مرجح (٢,٢) ، وجاء في الترتيب الخامس والأخير وضع مخطط إلزامي من قبل وزارة التعليم العالي لتعميم تدريس مقرر ريادة الأعمال بمتوسط مرجح (٢,١٦).

جدول رقم (١١)

يوضح المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال

لدى طلاب الخدمة الاجتماعية

	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع المرجح	المتوسط المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	قلة وجود مقررات خاصة بريادة الأعمال يدرسها الطلاب	١٢	٤٠	١٠	٣٣,٣	٨	٢٦,٦	٦٤	٢,١٣	٣
٢	ندرة وجود مراكز خدمية لدعم مشروعات ريادة الأعمال الطلابية	١٠	٣٣,٣	١٢	٤٠	٨	٢٦,٦	٦٢	٢,٠٦	٤
٣	انتشار ثقافة الوظيفة الحكومية أضمن بين الطلاب	٢	٦,٦	٦	٢٠	٢٢	٧٣,٣	٤٠	١,٣٣	٥
٤	ضعف الإمكانيات المادية لدى الطلبة	٢٠	٦٦,٦	٥	١٦,٧	٥	١٦,٦	٧٥	٢,٥	٢

٥	ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى كثير من أفراد المجتمع الطلابي	٢٣	٧٦,٦	٥	١٦,٧	٢	٦,٦	٨١	٢,٧	١
---	---	----	------	---	------	---	-----	----	-----	---

يتضح من نتائج جدول رقم (١١):

المعوقات التي تحد تفعيل ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية حيث جاء في الترتيب الأول ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى كثير من أفراد المجتمع الطلابي بمتوسط مرجح (٢,٧) ويدل ذلك على عدم إدراك المجتمع الجامعي لثقافة ريادة الأعمال وأهميتها وكيفية تحقيقها معوق أساسي في نشر الفكر الريادي بين المجتمع الطلابي وهذا ما أظهرته دراسة (الحمالى، العربي ٢٠١٦) بضرورة وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين المجتمع الجامعي، وجاء في الترتيب الثاني ضعف الإمكانيات المادية لدى الطلبة بمتوسط مرجح (٢,٥)، وجاء في الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (٢,١٣)، وجاء في الترتيب الرابع ندرة وجود مراكز خدمية لدعم مشروعات ريادة الأعمال الطلابية بمتوسط مرجح (٢,٠٦)، وجاء في الترتيب الخامس انتشار ثقافة الوظيفة الحكومية أضمن بين الطلاب بمتوسط مرجح (١,٣٣) وتشير تلك النتيجة إلى رؤية عينة الدراسة أن البعض من الشباب الجامعي يبحثون بعد تخرجهم عن الوظيفة الحكومية التي تضمن لهم راتباً شهرياً ولو كان ضئيلاً وذلك بحجة أنه مضمون كما أنه يرجع لموروثات ثقافية تحثهم على الوظائف الحكومية باعتبارها أكثر أماناً.

جدول رقم (١٢)

يوضح مقترحات لتحديد متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال

لدى طلاب الخدمة الاجتماعية

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع المرجح	المتوسط المرجح	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	توفير الكوادر المتخصصة والمدرّبين المعتمدين في مجال ريادة الأعمال	٢٠	٦٦,٦	٣	١٠	٧	٢٣,٣	٧٣	٢,٤٣	٢
٢	تصميم برامج ومقررات دراسية لريادة الأعمال لمختلف التخصصات والمستويات الدراسية للطلاب	٢٢	٦٦,٦	٥	١٦,٦	٣	١٠	٧٩	٢,٦٣	١

٣	إنشاء حاضنة أعمال جامعية لتبني المشاريع الريادية للطلبة	٧	٢٣,٣	٥	١٦,٦	١٨	٦٠	٤٩	١,٦٣	٤
٤	إنشاء موقع الالكترونى خاص بريادة العمال يحتوي على الفعاليات والأنشطة والمشروعات الريادية للطلبة	٨	٢٦,٦	١٥	٥٠	٧	٢٣,٣	٦١	٢,٠٣	٣
٥	تنفيذ زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة لاطلاع الطلبة على تجاربها وسبل نجاحها	٥	١٦,٦	٢	٦,٦	٢٣	٧٦,٦	٤٢	١,٤	٥

يتضح من نتائج جدول رقم (١٢):

أن المقترحات المتعلقة بتحديد المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر
المبحوثين تمثلت في تصميم برامج ومقررات دراسية الأعمال لمختلف التخصصات والمستويات
الدراسية للطلاب بمتوسط مرجح (٢,٦٣)، يليها في الترتيب الثاني توفير الكوادر المتخصصة
والمدرسين المعتمدين في مجال ريادة الأعمال بمتوسط مرجح (٢,٤٣)، ثم جاء في الترتيب
الثالث إنشاء موقع الكتروني خاص بريادة الأعمال يحتوي على الفعاليات والأنشطة
والمشروعات الريادية للطلبة بمتوسط مرجح (٢,٠٣)، وجاء في الترتيب الرابع إنشاء حاضنة
أعمال جامعية لتبني المشاريع الريادية للطلبة بمتوسط مرجح (١,٦٣)، وجاء في الترتيب
الخامس تنفيذ زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة لاطلاع الطلبة على تجاربها وسبل
نجاحها (١,٤).

نتائج الدراسة

ونستخلص مما سبق مجموعة من النتائج العامة للدراسة التي تم التوصل إليها ويمكن تناولها
فيما يلي:

- ١- أوضحت نتائج الدراسة مجموعة من الخصائص للمبحوثين أن نسبة الإناث أعلى من
نسبة الذكور، معظم مفردات عينة البحث تقع في الفئة العمرية ما بين (٢٠: أقل من
٢٢ سنة) ومعظمهم من الطلاب المستجدين.

- ٢- كما أوضحت نتائج الدراسة أن مفهوم ثقافة ريادة العمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية يتمثل في (تعنى) القدرة على التخطيط وإدارة المشروعات كما موضح في الجدول رقم (٧).
- ٣- أوضحت نتائج الدراسة أن تصميم مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن برامج وكليات الخدمة الاجتماعية كان من أهم المتطلبات التعليمية اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية كما هو موضح بالجدول رقم (٨).
- ٤- أوضحت نتائج الدراسة أن تقديم حملات توعوية وتثقيفية للطلاب لتنمية ثقافة ريادة الأعمال كانت من أهم المتطلبات التثقيفية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية كما هو موضح بالجدول رقم (٩).
- ٥- أوضحت نتائج الدراسة أن تفعيل مبدأ الشراكة المجتمعية للإسهام في نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال من أهم المتطلبات التنظيمية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية كما هو موضح بالجدول رقم (١٠).
- ٦- أوضحت نتائج الدراسة مجموعة من المعوقات التي تحد من تفعيل ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية كما هو موضح بالجدول رقم (١١).
- ٧- أوضحت نتائج الدراسة مجموعة من المقترحات لتحديد متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الخدمة الاجتماعية كما هو موضح بالجدول رقم (١٢) وتمثلت في:
- تصميم برامج ومقررات دراسية الأعمال لمختلف التخصصات والمستويات الدراسية للطلاب.
 - توفير الكوادر المتخصصة والمدرّبين المعتمدين في مجال ريادة الأعمال.
 - إنشاء موقع الكتروني خاص بريادة الأعمال يحتوي على الفعاليات والأنشطة والمشروعات الريادية للطلبة.
 - إنشاء حاضنة أعمال جامعية لتبنى المشاريع الريادية للطلبة.
 - تنفيذ زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة لاطلاع الطلبة على تجاربها وسبل نجاحها.
- ومما سبق تحليله من بيانات ونتائج بالجدول السابقة ترى الباحثة ضرورة وضع إطار تصوري مقترح لتحقيق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الخدمة الاجتماعية
- عاشراً: الإطار التصوري المقترح لتحقيق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الخدمة الاجتماعية.

ويتم ذلك من خلال تحقيق المتطلبات الثلاثة التالية:

١- المتطلبات التعليمية وتتحقق من خلال:

- استحداث مقررات دراسية وبرامج أكاديمية في مجال ريادة الأعمال تستهدف إكساب الطلاب المهارات الريادية، وتكسيبهم المعارف الخاصة بكيفية توليد الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشروعات وإعداد دراسات الجدوى وتنفيذ المشروعات.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس لاستخدام أساليب تدريسية تنمى ثقة الطلاب بأنفسهم وبقدراتهم.
- الاهتمام بالتسويق والاعلان عن فعاليات ريادة الأعمال داخل المجتمع الطلابي وخارجه.
- توجيه الباحثين وطلاب الدراسات العليا للبحث في المجالات المتعلقة بمهارات ريادة الأعمال.

٢- المتطلبات التنظيمية وتتحقق من خلال:

- تنظيم شراكات للكلليات والأقسام الأكاديمية مع الشركات والمؤسسات المتميزة في مجال ريادة الأعمال.
- تذليل العقبات الإدارية بما يتيح عقد الشراكات بين الكلليات ومؤسسات المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.
- توفير الدعم اللازم للأنشطة البحثية المتعلقة بريادة الأعمال.
- إطلاق جائزة بين الطلاب للمبادرات الريادية المتميزة والقابلة للتطبيق.
- إقامة الندوات والمؤتمرات وورش العمل في مجال ريادة الأعمال.
- التغطية الإعلامية الجامعية من خلال إنشاء موقع الكترونى يتضمن فعاليات وأنشطة المهتمين بريادة الأعمال ومبادراتهم الريادية.
- التنسيق بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والإدارة المركزية للمشروعات وتدريب الشباب بوزارة الشباب والرياضة على عقد دورات تدريبية للطلاب في المجالات المختلفة لريادة الأعمال.

٣- المتطلبات التثقيفية وتتحقق من خلال:

- إقامة دورات تدريبية في المجالات التي تدعم التوجهات الحديثة مثل ريادة الأعمال ومهارات المستقبل.

- دعوة نماذج شبابية ممن لهم السبق في ريادة الاعمال لعرض تجاربهم وخبراتهم.
- التوسع في برامج التدريب التي من شأنها تنمية وتطوير الذات، وبناء القدرات الشخصية واكتساب مهارات العمل الأساسية مثل مهارات الاتصال، وإعداد خطط العمل وبناء فرق العمل ومبادئ التسويق ومبادئ المحاسبة المالية وخدمات العملاء وغير ذلك.

مراجع الدراسة

1-Lorton,Persona,(2005).Youth and problem or change. New York Osaka Publisher.

٢-عبد الفتاح، محمد عصام عبده (٢٠١٦). المعوقات التي تواجه البرامج الجماعية في تنمية القدرات القيادية لدى الشباب الجامعي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

3-Aktic, Gordon Jill (1996).An Evolution of Point Creek Youth Center. Ohio Univerisity of Cincivel.

4-Johnsen, Vegard & Schinke, Tuva and ClousenTommy Hovered(2012):Entrepreneur ship Education and Pupils

٥-الباجوري، خالد (٢٠١٧). ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي. اتحاد الغرف العربية. دائرة البحوث الاقتصادية.

6-Gibb,A;Haskis,&Roberston,I.(2013).Leading the entrepreneurial University : Meeting the entrepreneurial development needs of higher education institutions.In A.Altmann &B.Ebersberger (Eds.) Universities in Change ,Innovation .Technology ,and Knowledge Management .New Work.

7-Kalimasi,P.J,Herman,C.(2016).Integrating entrepreneurship education across university-wide curricula .the case of two public universities in Tanzania.Industry and Higher Education.30(5).

٨- الحمالي، رشاد العربي، هشام (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وأليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. العدد (٧٦) أغسطس.

٩-حامد، منى عرفه(٢٠١٨). دور التعليم الجامعي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. مجلة كلية التربية. جامعة المنوفية. العدد (٣٣).

١٠-بخارى، عصام أمان الله(٢٠١٤). تطوير منظومة حاضنات الأعمال في الجامعات اليابانية "الواقع والتحديات". جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية. وزارة التعليم. مركز البحوث والدراسات في التعليم العالي. ع(١١).

١١-عيد، أيمن (٢٠١٤). التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار والأمن الاجتماعي. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال - نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط. الرياض. جمعية ريادة الأعمال السعودية.

١٢-مهدى، سيف الدين على (٢٠١٤). متطلبات وتحديات ريادة الاعمال بالمملكة العربية السعودية. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال" نحو بيئة داعمة لريادة الاعمال في الشرق الأوسط الفترة من ٩-١١ سبتمبر. جامعة الملك سعود. الرياض.

١٣-نافع، سعيد عبده (٢٠١٨). نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية. جامعة المجمعة. معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية. ع ٢ ايناير.

١٤-المبيرك، وفاء ناصر، الجاسر، نوره جاسر(٢٠١٤). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة العمال " نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط" الفترة من ٩-١١ سبتمبر. جامعة الملك سعود. الرياض.

١٥-زيدان عمرو علاء الدين(٢٠٢٠). العوامل المؤثرة في تكوين السمات الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية. المجلة العربية للعلوم الإدارية. جامعة الكويت. مجلس النشر العلمي. مج ١٧. ع١يناير.

١٦-السعيد، عصام سيد(٢٠١٥). التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية. جامعة بورسعيد. ع١٨

١٧-خالد، عيادة، المليجي، رضا، عبد الله، مجدي (٢٠١٧). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة المعرفة التربوية (١٠).

18-Allan,G.&Paul,H.(2017).Towards the Entrepreneurial

University?, National Council for Graduate Entrepreneurship.

<http://www.ut-ie.com/articles/gibb-hannon>

١٩-أحمد، أشرف محمود حسين، محمد جاد(٢٠١٦). تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الاستفادة من خبرات جامعتي كامبريدج وسنغافورة الوطنية. مجلة التربية المقارنة والدولية. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. ٦٤ ديسمبر.

٢٠-السنهوري، أحمد محمد وآخرون(١٩٩٤). الخدمة الاجتماعية مع النشء والشباب. القاهرة. دار السعيد للطباعة والنشر.

٢١-عبد النبي، عبد النبي أحمد(٢٠٠٣). الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وزيادة مشاركة الشباب في المشروعات الإنتاجية الصغيرة. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

٢٢-محمد، سعاد(٢٠١٧). دور الجامعات في تلبية متطلبات استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠". مجلة كلية التربية. جامعة الإسكندرية. العدد(٢٧).

23-Ruskovaara, E. & Pihkala, T.(2013). Teachers Implementing Entrepreneurship Education: Class room Practices. Education Training, 55(2).

٢٤-الموميني، هنادة(٢٠١٦). دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات في بناء الجامعة الريادية -دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة دراسات. كلية العلوم الإدارية والمالية. جامعة البتراء.

٢٥-زيدان، عبد الرزاق، خليل، عبد القادر(٢٠١٧). متطلبات تحقيق الريادة في القطاع المصرفي "دراسة حالة على بنك الفلاحة والتنمية الريفية". مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. العدد(١٧).

26- Shazia Nasrullah, Muhammad Saqib Khan, Irfanullah Khan (2016). The Entrepreneurship Education and Academic Performance, Journal of Education and Practice, Vol.7, No1.

٢٧-برنامج بادر لحاضنات التقنية(٢٠١٤). مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية.
www.badir.com.sa

٢٨-أبو قرن، سعيد(٢٠١٥). واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية بغزة. فلسطين.

- ٢٩- العتيبي، منصور، موسى، محمد (٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها "دراسة ميدانية". مجلة التربية. جامعة الأزهر. العدد ١٦٢.
- ٣٠- عبد العال، لمياء حسن سيد (٢٠٢٢). ثقافة ريادة الأعمال كلية التربية بمحافظة الإسماعيلية واقعها ومتطلباتها. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة دمياط. قسم أصول التربية.
- ٣١- بلخضر، مسعودة (٢٠٢٢). التعليم الريادي ودوره في نشر ثقافة ريادة الأعمال " تجارب دولية ناجحة". مجلة دراسات اقتصادية. العدد (١٦) الجزء (٢).
- ٣٢- موقع وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢١)
- ٣٣- إبراهيم، عصام (٢٠١٥). التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية ببورسعيد. العدد (١٨).
- ٣٤- مسيل، محمود عطا، همام، إيمان أحمد حسن، إسماعيل خالد السيد محمد (٢٠١٨). أليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الإفادة منها في مصر. مجلة كلية التربية بنها. العدد ٢٩. الجزء ٧.

35-Martinez, A. (2010).Global Entrepreneurship Monitor Special Report. A Global Perspective on Entrepreneurship Education and Training. The Global Entrepreneurship Research Association, USA.

36-Mokaya, S, Namusonge, M, & Sikalieh,D.(2012).The Concept of Entrepreneurship in Pursuit of a Universally Acceptable Definition. International Journal of Arts and Commerce,1(6).

- ٣٧- محمد، عوض الله، محمود، أشرف (٢٠١٤). قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها. مجلة البحث العلمي في التربية. مصر. العدد (١٥). الجزء (١).

38-Mojab, F, Abdol-Hadi, A, Reza, Z.(2011). Applying Competency based Approach for Entrepreneurship education.Elsevier,(12).

39- Barringer, B.& Ireland, R. (2012). Entrepreneurship Successfully Launching new Ventures(4th) Upper Sadle River,NJ:Pearson.

40-Buckner,E ,Beges,S;&Khatib,L.(2012).Social Entrepreneurship: why is it Important Post Arab Spring? Online Survey Report.

41- حبيب ، جمال شحاته (٢٠٠٩). الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية. المكتب الجامعي الحديث.

42- Dempsey, Ian & Dunst Carl,J.(2004).Help giving Styles and Parent empowerment in Families With a Young Child With a Disability .vol 29.No 1.

43- Deveaux, Monique (1997). Feminism and Empowerment. New York .Oxford University.

44- Adams, Robert (2005).Social Work Empowerment. Third Edition Palgrave Mac.

45- نيازي، عبد المجيد بن طاش محمد (٢٠٠٠). مصطلحات ومفاهيم انجليزية في الخدمة الاجتماعية. الرياض. مكتبة العبيكان.

٤٦- الدوري، زكريا مطلق ، صالح ، أحمد على (٢٠٠٨). إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة. عمان.

٤٧- عثمان، سوسن ، عفيفى ، عبد الخالق، قنديل ، سهير(٢٠٠٩). تنظيم المجتمع (الأجهزة المعاصرة. الاتجاهات الحديثة). القاهرة.

٤٨- فوده، محمد محمد (٢٠١٦). التمكين الاجتماعي لجماعات الشباب الجامعي " الواقع والمأمول". مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية. المجلد ٣٦. العدد ١٣.

٤٩- السنهوري، أحمد محمد(٢٠٠٧). الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادى والعشرين. القاهرة. دار النهضة العربية. الجزء ٢.

٥٠- الأحمرى، على عبد الله على (٢٠١٤). التفويض ودوره في تمكين القيادات الوسطى بحرس الحدود بالمنطقة الشرقية من وجهة نظر المبحوثين . الرياض. السعودية.