معوقات التعليم الريادي في كلية التربية –جامعة الفرات

"دراسة ميدانية لدى عينة من أعضاء الهيئة التدريسية"

د. ماهر إبراهيم _ عضو هيئة تدريسية في كلية التربية بجامعة الفرات

المخلص

هدف البحث الحالي إلى التعرّف إلى واقع معوقات التعليم الريادي في كلية التربية بجامعة الفرات من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية، وفقاً لمتغيري (المرتبة العلمية، وسنوات الخبرة). استخدم الباحث المنهج الوصفي وأداته استبانة موزّعة على ثلاثة محاور (معوقات بشرية، معوقات إدارية، معوقات تكنولوجية) وتكوّنت عيّنة البحث من (14) مدرّساً ومدرّسة من أعضاء الهيئة التدريسية الأصلاء في كلية التربية بدير الزور والرقة بجامعة الفرات. أظهرت نتائج البحث أن واقع المعوقات البشرية للتعليم الريادي قد تحقق بدرجة متوسطة وقدرها (2.28) من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وأنّ واقع المعوقات الإدارية والتكنولوجية للتعليم الريادي قد تحققا بدرجة عالية من وجهة نظرهم، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أعضاء الهيئة التدريسية حول واقع معوقات التعليم الريادي في الكلية تعزى إلى متغيريّ المرتبة العلمية وسنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: معوقات، التعليم الريادي، أعضاء الهيئة التدريسية، كلية التربية.

مقدمة :

تفـرّدت مؤسسـات التعلـيم العـالي بتقـديم أدوار تنمويـة متميّـزة عـن غيرهـا مـن المؤسسـات المجتمعيـة، إذ تمثّـل عنصـر تطـوير معرفـي وثقـافي، ويُنـاط بهـا القيـام بـأدوار تسـهم فـي خدمـة المجتمـع، فهنـاك علاقـة تبادليـة بـين الجامعـة والمجتمـع المحـيط بهـا يُحـتّم عليهـا القيـام بمبـادرات ريادية تقـود المجتمـع نحـو مسـتويات أعلـى مـن التطـور الحضـاري والصـناعي والاقتصـادي، وهـو مـا يعنـي التحـوّل مـن النمـوذج التقليـدي للجامعـة إلـى النمـوذج الريـادي، فالهـدف الرئيسـي للجامعـة الريادية هـو إحـداث التغيّـر والتحـوّل فـي الوظـائف وتـوفير فـرص عمـل ثابتـة ذات دخـول عاليـة، ورفـع كفـاءة النظـام الاقتصـادي وتحويلـه مـن اقتصـاد قـائم علـى المـوارد الماديـة إلـى اقتصـاد قـائم علـى المعرفـة عـن طريـق تحويـل المعـارف المنتجـة مـن قبـل أعضـاء هيئـة التـدريس والبـاحثين إلـى موقـع التطبيـق المباشـر، بمـا يحقـق القيمـة المضـافة للمعرفـة فـي بيئـة تربويـة مناسـبة، لكـي تتماشـى الجامعـة بـذلك مـع العصـر الحـالي الـذي يمتـاز بالعديـد مـن المتغيـرات الاقتصـادية والمعرفيـة العالميـة، كـالثورة المعلوماتيـة والرقميـة وتنـامي وسـائل الاتصـال والتوجـه نحـو ريـادة الأعمـال، لأنّ مجتمعـات اليـوم أصـبحت قائمـة علـى المعرفـة والابتكـار، وبـذلك تكـون الجامعـة الريادية جامعـة تمتلـك رأس مـال بشـري يتمتّـع بثقافـة ريادية مـن أعضـاء هيئـة تـدريس، وطـلاب وعـاملين وإمكانـات ماديـة وتكنولوجيـة، وتـوفير بيئـة جاذبـة وداعمـة لريـادة الأعمـال ولـديها خطـة اسـتراتيجية موجّهـة نحـو قيـادة سـوق العمـل، وتمتلـك القـدرة علـى عقـد تحالفـات اسـتراتيجية مـع الشـركات المحليـة والعلميـة، بمـا يوجههـا لتكـون جامعـة عالميـة المسـتوى. وبـذلك تنبثـق أهميـة الجامعـات الريادية مـن كونهـا تسـاهم فـي الوصـول لكـلّ مـا هـو جديـد فـي العلـم والمعرفـة وتـدعم وتشـجيع الإبـداع والابتكـار فـي البحـث العلمـي بالشـكل الـذي يسـاهم فـي الوصـول لكافـة المسـتجدات العلميـة، وتمكّـن الخـرّيجين مـن تـوفير فـرص عمـل مبتكـرة تسـاهم بـدورها فـي التغلّـب علـى مشـكلة البطالـة، ولا يمكـن إغفـال دور الجامعـات الريادية فـي إيجـاد بيئـة تنافسـية تشـجّع التميّـز والريـادة والمنافسـة بـين مؤسسـات التعلـيم العـالي، ومـن هنـا جـاءت فكـرة البحـث الحـالي لتسليط الضوء على معوقات التعليم الريادي في كلية التربية بجامعة الفرات.

مشكلة البحث:

تواجـه المجتمعـات المعاصـرة تحـدّيات جمّـة متمثلـة فـي البطالـة والفقـر وتـدنّي مسـتوى المعيشـة، ممّـا أدى إلـى زيـادة اهتمـام صـانعي السياسـات والقـرارات بالـدور المتوقّـع للتعلـيم الريـادي لكونـه أحـد الحلـول المطروحـة لخفـض معـدّلات البطالـة والمسـاهمة فـي تحقيـق الازدهـار الاقتصـادي، إلا أنّ الجامعـات السـورية تعـاني مـن مشـكلات عـدّة تقـف عثـرة أمـام عالميتهـا، فـالحرب الكونيـة التـي عصـفت بـالبلاد منـذ عـام 2011، والتـي ألحقـت أضـراراً كبيـرة بالجامعـات ولاسـيما الجامعـات الواقعـة ضـمن المنـاطق السـاخنة والتـي عانـت مـن صـعوبات هائلـة فـي تقـديم خـدماتها التعليميـة، كمـا تعرّضـت بعـض المرافـق التعليميـة المهمّـة التابعـة للجامعـات لـدمار جزئـي وبعضـها تعـرّض لـدمار كلّـي، وقـد بـذلت الحكومـة السـورية جهـوداً جبـارة للتعامـل مـع تـداعيات

الحرب على منظومة التعليم العالي، إذ سمحت بنقل دوام وامتحانات الطلبة من جامعاتهم إلى جامعات حكومية أخرى واقعة في مناطق آمنة رغم الضغط الطلابي الكبير التي تعانيه هذه الجامعات، كلّ ذلك أثّر سلباً على المكانة العلمية للجامعات السورية وتراجع تصنيفها، فقد أظهر الترتيب العالمي للجامعات السورية وفق تصنيف (Webomtrics ويبو ماتركس). تراجع تصنيف الجامعات السورية حيث احتلّت جامعة دمشق الأولى محلياً المركز /3613/ عالمياً، وجاءت جامعة البعث في المركز الخامس محلياً والترتيب /5345/ عالمياً بينما جاءت جامعة الفرات في المرتبة العشرين محلياً وحصلت على الترتيب /17408/ (bilarabiya.net) عالمياً، علماً أنّ تصنيف ويبو ماتركس يعمل على ترتيب الجامعات بناءً على مؤشرات تستخرج من المواقع الإلكترونية، ويعتمد على جودة التدريس ونتائج البحوث والمكانة الدولية للجامعة ومدى التواصل مع المجتمع والاستجابة لأهم المعايير ومتطلّبات البحث العلمي، بما في ذلك التواصل مع مختلف القطاعات. إضافة إلى ملاحظة الباحث من خلال عمله كعضو هيئة تدريسية بجامعة الفرات وجود فجوة بين المهارات التي يكتسبها الخرّيجون والمهارات التي يتطلّبها سوق العمل، واعتماد الجامعة على الأنظمة التقليدية في عملية التطوير إلى جانب ضعف تأهيل الأفراد لإنشاء أعمال ريادية، فالتعليم الحالي لا يشجّع على الابتكار والفعالية الذاتية كما بينت دراسة (حلواني، 2013) التي أشارت إلى التضخّم والهبوط في مستوى كثير من المقرّرات وجمودها عن التطوير. ودراسة (احمد، 2022) التي بيّنت جمود بعض اللوائح والتشريعات بما يحول دون تحقيق تطوّر الجامعة، وضعف البنية التحتية التكنولوجية اللازمة لإقامة المشروعات الريادية بالجامعة إضافة إلى ضعف الثقافة الريادية لدى العاملين بالجامعة، وبذلك ابتعدت الجامعات السورية عن الخريطة العالمية في العديد من التصنيفات العالمية وهذا لا يتناسب مع طبيعة نشأتها وتاريخها.

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث بالسؤال الآتي:

ما معوّقات التعليم الريادي في كلية التربية بجامعة الفرات من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث بـ:

- حداثة وحيوية الموضوع المطروح وهو التعليم الريادي، والذي توليه الأدبيات التربوية أهمية بالغة بفلسفته، ونُظمه ومفاهيمه، ونماذجه وقواعده بهدف تمكين المتعلمين بالمهارات الريادية التي تؤهّلهم للمساهمة في بناء الاقتصاد الوطني من خلال إعداد جيل من الرياديين.

- يواكب البحث الحالي التوجهات العالمية التي تنادي بضرورة تحقيق الريادية بمؤسسات التعليم الجامعي، من أجل تحسين مخرجات العملية التعليمية، وتلبية احتياجات وطموحات الطلبة والمجتمع.
- الاستفادة من نتائج البحث الحالي في تجاوز الصعوبات والتّحديات التي تواجه كلية التربية بجامعة الفرات، والوصول إلى الريادية في ضوء ما تملكه من مقوّمات وإمكانيات بشرية ومادية.

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

- التعرّف إلى واقع معوقات التعليم الريادي في كلية التربية بجامعة الفرات من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية وفقاً لمتغيري (المرتبة العلمية، وسنوات الخبرة).

أسئلة البحث:

- ما واقع معوقات التعليم الريادي في كلية التربية بجامعة الفرات من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أعضاء الهيئة التدريسية حول واقع معوقات التعليم الريادي في كلية التربية بجامعة الفرات وفقاً لمتغيري (المرتبة العلمية، وسنوات الخبرة)؟

متغيرات البحث:

- **المتغيرات المستقلة:** المرتبة العلمية، سنوات الخبرة.
- **المتغيرات التابعة:** واقع معوقات التعليم الريادي (البشرية، والإدارية، والتكنولوجية).

فرضيات البحث: تم اختبار الفرضيات عند مستوى دلالة (0.05):

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أعضاء الهيئة التدريسية حول واقع معوقات التعليم الريادي في الكلية تعزى إلى متغير المرتبة العلمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أعضاء الهيئة التدريسية حول واقع معوقات التعليم الريادي في الكلية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

حدود البحث:

- الحدود البشرية والمكانية: أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة الفرات بدير الزور.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق أداة البحث الكترونياً خلال الفترة الزمنية من 2023/6/21 _ 2023/6/27م.
- الحدود الموضوعية: واقع معوقات التعليم الريادي في كلية التربية بجامعة الفرات بدير الزور.

مصطلحات البحث العلمية والإجرائية:

مفهـوم التعلـيم الريـادي: اتفقـت الأدبيـات التربويـة علـى وجـود العديـد مـن التعريفـات للتعلـيم الريادي ومنها:

عرّفتـه اليونسـكو(2009) التعلـيم الريـادي فـي التعلـيم العـالي بأنّـه" التـدريب الـذي تقدّمـه مؤسسـات التعلـيم العـالي ويحقّـق اسـتجابة لتوقّعـات احتياجـات المجتمـع، وهـذا يشـمل تشـجيع البحـوث وتطـوير التكنولوجيـات الجديـدة واسـتخدامها، وضـمان تـوفير التـدريب المهنـي والتقنـي وبرامج التعليم مدى الحياة" (Unesco,2009)

وعرّفـه (أحمـد وإبـراهيم، 2014) بأنّـه: التعلـيم الـذي يُكسِـب المتعلمـين اتجاهـات ومهـارات العمـل الحـرّ وذلـك لزيـادة الـوعي بـإدراك الفـرص الوظيفيـة وتـدريبهم علـى مهـارات الإبـداع والابتكـار وتنميـة الرغبـة للمبـادرة بـإطلاق وممارسـة العمـل الحـرّ والتوظيـف الـذاتي وجعـل الخـرّيجين خـالقين لفـرص العمـل لا بـاحثين عنهـا، وتزويـدهم بالقـدرة علـى إدراك الطرائـق التـي يسـتطيعون مـن خلالهـا المسـاهمة فـي تنميـة مجتمعـاتهم وذلـك لحـلّ مشـكلات البطالـة والفقـر والعنف والتّهميش الاجتماعي.

وعرّفـه (محمـود، 2017، 194) بأنّـه: إعـداد المتعلّمـين وإكسـابهم اتجاهـات ومهـارات العمـل الريـادي المـنظّم القـائم علـى العلـم والمعرفـة باقتصـاد الدولـة بهـدف خلـق فـرص عمـل جديـدة تطلبهـا الأسـواق المحليـة والعالميـة وتضـيف فكـراً جديـداً واختراعـات مبتكـرة تسـهم فـي تحقيـق التنمية الاقتصادية للمجتمع.

ويعـرّف الباحـث التعلـيم الريـادي بأنّـه: التـدريب الـذي يتبنّـى مبـادئ ابتكاريـة واسـتباقية تسـعى لتحقيـق التنميـة الاقتصـادية، وذلـك مـن خـلال الممارسـات التـي تسـعى لاسـتثمار مواهـب الطلبـة والخـرّيجين، وخلـق فـرص عمـل جديـدة، وتنظـيم الأعمـال وإدارتهـا. ويُقـاس مـن خـلال اسـتجابة أفراد عينة البحث على الاستبانة المُعدّة لذلك.

أعضاء الهيئة التدريسية:

يعرّفهم الباحث إجرائياً لأغراض البحث بأنّهم "المدرّسون من داخل الملاك في الكلّية والحاصلون على درجة الدكتوراه في التربية (بمختلف تخصّصاتها) والذين يشغلون مراتب علمية من مرتبة المدرّس إلى مرتبة الأستاذ.

الدراسات السابقة:

دراسـة أحمـد (2022) مصـر بعنـوان: معوقـات تحـوّل جامعـة المنصـورة إلـى جامعـة ريادية، وسُـبل التغلّـب عليهـا. هـدفت الدراسـة إلـى التعـرّف علـى معوقـات تحـوّل جامعـة المنصـورة إلـى جامعـة ريادية وسُـبل التغلـب عليهـا، وتحقيقـاً لأهـداف البحـث اسـتخدمت الباحثـة المـنهج الوصـفي، واسـتخدمت الاسـتبانة كـأداة تـم تطبيقهـا علـى عينـة مـن أعضـاء هيئـة التـدريس بـبعض كليـات جامعـة المنصـورة، وقـد بلـغ حجـم عينـة البحـث(155) عضـو هيئـة تـدريس، وتوصّـل

البحث إلى نتائج أهمها ما يلي: ضعف الثقافة الريادية لدى العاملين بالجامعة وتدنّي مشاركة المجتمع ومؤسساته في رسم رؤية الجامعة ورسالتها، وجمود بعض اللوائح والتشريعات بما يحول دون تحقيق التطوير بالجامعة. وتوصّل البحث لعدد من السُبل للتغلّب على هذه المعوقات منها ضرورة إعداد برامج تثقيفية للباحثين وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة حول الجامعة الريادية ومتطلباتها، وتوظيف الموارد المادية بشكل فعّال لتحسين إمكانات المعامل البحثية ولاسيما لأعضاء هيئة التدريس من داخل الجامعة ودعم البحث والمشروعات البحثية.

دراسة عابدين وآخرون (2022) مصر بعنوان. معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية. هدفت الدراسة لوضع إطار مفاهيمي يتناول فلسفة الجامعة الريادية، وأبرز الأداءات التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس كما تعكسها فلسفة الجامعة الريادية، والوقوف على أهم معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق تطبيق أداة الدراسة (استبانة) مُوجّهة لعيّنة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وبلغ قوامها (457) عضو هيئة تدريس كعيّنة ممثلة لمجتمع الدراسة، وتوصّلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أنّ درجة تحقيق إجمالي معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريادية تقع في درجة متوسطة وقد جاءت درجة تحقيقها جميعاً في مستوى كبيرة ومتوسطة، وأوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة مناسبة تشجع البحث العلمي، ورفع العائد المادي للإشراف على الرسائل العلمية، ووضع استراتيجية مُحدّدة لتسويق أنشطة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

دراسة كالينيوك Kalenyuk (2016) أوكرانيا: الجامعات الريادية في العالم نظام تعليمي.
Entrepreneurial Universities in a world educational system

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الجامعات الريادية وريادة الأعمال للجامعات المتقدّمة ضمن عولمة النظام التعليمي، وانتهت الدراسة إلى ضرورة وضع معايير موسّعة ورئيسية للتعريف بالجامعات الريادية، ومن أهم هذه المعايير الاستقلال المادي الكبير، وتلقّي التمويل من مصادر غير حكومية ومتنوّعة، وأهمية وضع صناديق استثمارية لتعزيز القدرات التنافسية لمؤسسات التعليم العالي، كما انتهت الدراسة إلى أنّه من الضروري مراعاة التجربة العالمية لعمل الجامعات الريادية في مجال التطوير وتحسين الأداء التنافسي لمؤسسات التعليم العالي الأوكرانية في النظام التعليمي العالي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتّضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أنّ البحث الحالي يتّفق مع دراسة عابدين وآخرون (2022) ودراسة أحمد (2022) من حيث الهدف وهو تحديد معوقات التعليم الريادي، ويتّفق البحث الحالي من حيث الأداة مع دراسة عابدين وآخرون (2022) الذي استخدم الاستبانة كأداة بحثية لتحقيق أهداف البحث وجمع البيانات والمعلومات، كما تتّفق من حيث العيّنة مع دراسة أحمد (2022) وعابدين (2022) والتي شملت عدداً من أعضاء الهيئة التدريسية. وقد استفاد البحث الحالي من هذه الدراسات في بناء خلفية معرفية حول مصطلح الجامعات الريادية، وفي صياغة مشكلة البحث وتحديد منهجيته وأداته، وفي تحليل وتفسير نتائجه.

الجانب النظري:

يحاول الجانب النظري الإضاءة على أهمية التعليم الريادي وأهمّ المعوقات التي تعترض تحقيق الجامعة الريادية. وفيما يلي عرض موجز لذلك وفق الآتي:

أهمية التعليم الريادي:

يسهم التعليم الريادي في تخفيف حدّة الفقر وتشجيع الابتكار، وتعزيز المنافسة الصّحية، وتعزيز النمو الاقتصادي بشكل عام ويُنظَر إلى التعليم الريادي كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير والثقة بالنفس، لأنّه يعزّز المواهب والإبداعات الفردية، ويساعد على بناء القيم والمهارات التي تمكّن الدّارسين من توسيع مداركهم ويساعدهم على بناء النشاطات الشخصية والسلوكية والاتجاهات الإيجابية المتعلّقة بالتخطيط لمسار مهنتهم (المصري وآخرون،2010، 9). وتؤكّد الدّراسات أنّ المتعلّمين لمهارات الريادة هم أكثر احتمالاً لإنشاء المشاريع الخاصة بهم، إذ أكّدت دراسة (شاهين، 2020) أنّ الجامعة الريادية تسعى إلى إيجاد مصادر تمويل غير تقليدية، وتوفير بدائل تمويلية في ظلّ تناقص التمويل الحكومي للجامعات، ويكون ذلك عن طريق استثمار وتسويق أبحاثها وأفكارها ومخترعاتها وأهم التطبيقات المُستحدثة بها، ومن ثمّ تحقيق القيمة المضافة لها والتحالف والشراكة من أجل مشاريع ريادية مبتكرة تحقّق تدفّقات تمويلية لها تساعدها على تحقيق أنشطتها التعليمية والبحثية والخدمية، فالجامعة الريادية هي صلة الوصل بين الحكومة والصناعة، وعليه فالعديد من دول العالم تعمل على تبنّي الإجراءات الداعمة لإدخال ثقافة المشروع والعمل الريادي في المناهج التعليمية المختلفة، حيث تبذل جهود عديدة لإدخال مفهوم الريادة ومهاراتها في النظم التربوية كأسلوب لتنمية الاتجاهات نحو العمل الريادي والسلوكيات.

في ضوء ما سبق يمكن القول إنّ التعليم الريادي يكشف نقاط القوة والضّعف ويوفّر معلومات عن أمور التخطيط، والبحث والتنسيق والتقويم وإعداد الكوادر، ومن ثمّ أصبح مطلباً ملحاً لحلّ المشكلات ومواجهة التغيرات، ومواكبة المستجدّات، وتوفير بيئة تنظيمية مُبدِعة،

فـالمعلّم الريـادي هـو الـذي يبـدأ العمـل ويتّخـذ المخـاطرة، وهـو المـدير والمـنظّم والمنسّـق ومُسـتثمر الفُرص.

معوقات الجامعة الريادية:

هنـاك عـدداً مـن المعوقـات التـي تشـكّل حجـر عثـرة أمـام جـودة أداء عضـو هيئـة التـدريس تجاه المهام المنوط به والتي يمكن تقسيمها كالآتي:

- **معوقــات أكاديميــة وبشــرية:** نـذكر منهـا ضـعف مواكبـة عضـو هيئـة التـدريس للتقـدم العلمـي والتكنولـوجي، وغمـوض مفهـوم متطلبـات ريـادة الأعمـال لـدى بعـض أعضـاء هيئـة التـدريس، والاكتفـاء ببحـوث الترقيـة كمتطلّـب للترقيـة، وضـعف تأهيـل الأفـراد لإنشـاء أعمـال ريادية (أحمـد وإبـراهيم، 2014، 278). ويمكـن القـول أنّ أغلـب هـذه المعوقـات تقـع ضـمن مسـؤولية عضـو هيئـة التـدريس لأنّـه المسـؤول عـن تخطّيهـا لتحسـين جـودة التعلـيم كمـا أنّـه مسـؤول عـن تجديـد وتحـديث مهاراتـه ومعارفـه بمـا يتناسـب مـع التغيّر المستقبلي.
- **معوقـات إداريـة ومالية:** تواجـه عضـو هيئـة التـدريس معوقـات إداريـة ومالية عـدّة نـذكر منهـا: تبنّـي نمـاذج تحسـين مُسـتوردة، فمعظـم الأنظمـة بالجامعـات العربيـة يـتم اسـتيرادها ونقلهـا عـن أنظمـة أجنبيـة ويـتم مواءمتهـا أو تكييفهـا تبعـاً لطبيعـة المجتمـع العربـي وثقافتـه الذاتيـة (الحـولي وأبـو دقـة،2006، 104)، ضـعف الهيئـات الداعمـة لأنشـطة البحـث العلمـي والابتكـار وقلّـة عـدد الحاضـنات التكنولوجيـة التـي تعمـل علـى التنسـيق بـين مخرجـات الجامعـة وسـوق العمـل، الـبطء فـي الاسـتجابة لمطالـب التغييـر نظـراً لتعقّـد الإجـراءات وضـعف الاتصـال بـين القيـادة والمرؤوسـين (عبـد الحكـم، 2011، 315)، سـوء الوضـع المـادي لأعضـاء هيئـة التـدريس؛ فهنـاك عـدم تـوزان بـين النشـاطات التـي يقـوم بهـا أعضـاء هيئـة التـدريس ومسـتوى العائـد المـادي، إذ تعـدّ مرتّبـات أعضـاء هيئـة التدريس بالجامعات أقلّ من أقرانهم في القطاعات الخاصة.
- **معوقــات اجتماعيــة وثقافيــة:** تعـدّ المعوقـات الاجتماعيـة والثقافيـة هـي الأكثـر تـأثيراً ومناهضـة لريـادة الأعمـال فـي المجتمعـات كافـة علـى اخـتلاف توجهاتهـا وميولهـا نـذكر منهـا: غيـاب الاتجـاه نحـو التميّـز والإبـداع والنظـرة إلـى عمليـة التّحسـين بأنّهـا عديمـة الجـدوى، مقاومـة الـبعض لفكـرة الريادية والتميّـز وقلّـة الثقـة بأنفسـهم وقـدراتهم ومجتمعـاتهم علـى إدراة المـوارد وتطـوير قـدراتهم المرتبطـة بـالتقويم وخلـق فـرص عمـل والاسـتجابة السـريعة للحكومـة والمبـادرات الريادية (اسـماعيل، 2022، 114). تلعـب الثقافـة بمجمـوع مكوّناتهـا دوراً هامـاً فـي نمـو التعلـيم الريـادي، إذ أنّ سـيادة مفهـوم الريادية يعـدّ اتجاهـاً مهمّـاً وحاسـماً فـي نمـو الجامعـات وتنميـة مهـارات الشـباب وتوسـيع الخيـارات أمامهم وتحفيزهم على الانتاج والمنافسة.

الإطار العملي للبحث

مجتمع البحث وعيّنته:

تكوّن المجتمع الأصلي للبحث من أعضاء الهيئة التدريسية الأصلاء جميعهم في كلية التربية بدير الزور والرقة بجامعة الفرات والبالغ عددهم (14) مدرّساً ومدرّسة، وقام الباحثان باختيار نوع العيّنة بالطريقة القصديّة، وتكوّنت عيّنة البحث من (14) مدرّساً ومدرّسة وبالتالي اشتملت العيّنة على أفراد المجتمع الأصلي بنسبة (100%)، حيث ذكر (ميخائيل، 2006) أنه "لا بدّ من الانتباه إلى أنه ليس ثمة قاعدة ثابتة تحدّد عدد أفراد العيّنة ونسبتهم إلى المجتمع الأصلي، مع أنّ هناك من يرى أنّ حجم العيّنة يجب أن يكون ما بين (10% إلى 15%) من حجم المجتمع الأصلي" (ص 103-104).

منهج البحث وأداته:

لتحقيق أهداف البحث طُبّق المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتمُّ بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبّر عنها تعبيراً كمّياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضّح خصائصها، أما التعبير الكمّي فيعطينا وصفاً قيمياً، ويوضّح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (عبيدات، 2000، 274).

أداة البحث:

قام الباحث بإعداد أداة البحث بعد اطلاعه على الأدب النظري المتعلق بموضوع البحث، وبعض الدراسات السابقة ذات الصلة مثل دراسة أحمد (2022) ودراسة عابدين وآخرون (2022) وملاحظات السادة المحكّمين. وقد تكوّنت الصورة الأولية لاستبانة معوّقات التعليم الريادي من (35) بنداً، واستخدم الباحث مقياس ليكرت الثلاثي (منخفضة، متوسطة، عالية). واستخدم مفتاح التصحيح الآتي:

الجدول (1) مفتاح التصحيح لاستجابات أفراد عيّنة البحث

درجة الاستجابة	منخفضة	متوسطة	عالية
التقدير	1	2	3

التحقق من الشروط السيكو مترية للأداة:

صدق الأداة:

للتحقّق من الصدق الظاهري لاستبانة معوقات التعليم الريادي قام الباحث بعرضها على مجموعة من السادة المحكّمين ذوي الاختصاص (ملحق رقم1) وقام بعد ذلك بتعديلها في ضوء ملاحظات السادة المحكّمين.

كما تحقق الباحث من صدق التجانس الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة على عيّنة استطلاعية مكوّنة من (4) مدرّسين (خارج عيّنة الدراسة الرئيسة)، وقد تراوحت معاملات الارتباط لاستبانة معوقات التعليم الريادي بين (0.62 _ 0.79) وهي معاملات ارتباط عالية وذات دلالة إحصائية عند أحد مستويي الدلالة (0.01) و (0.05).

ثبات الأداة:

تحقق الباحث من ثبات استبانة معوقات التعليم الريادي بطريقة التجزئة النصفية. كما قام الباحث بحساب معامل الثبات باستخدام معامل "ألفا كرونباخ" والجدول الآتي يوضّح ذلك:

الجدول (2) قيم معاملي الثبات بيرسون وألفا كرونباخ لاستبانة واقع معوقات التعليم الريادي

قيمة معامل الثبات	معامل التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ
	0.79	0.88

نلاحظ من الجدول رقم (2) أنّ قيمة معامل التجزئة النصفية بالنسبة لاستبانة واقع معوقات التعليم الريادي قد بلغت (0.79)، كما بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ (0.88) ونلاحظ أنّ القيمتين تدلان على معامل ثبات عال وذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). وهذا يدلّ على اتساق العبارات في الاستبانة.

في ضوء ما سبق تكوّنت الصورة النهائية لاستبانة واقع معوقات التعليم الريادي من (36) بنداً، واستخدم الباحث مقياس ليكرت الثلاثي (منخفضة، متوسطة، عالية).

بعد ذلك قام الباحث بإتاحة الوصول إلى الاستبانة بطريقة الكترونية من خلال رفعها على الرابط الإلكتروني الآتي:

https://docs.google.com/forms/d/1Vms_8f6DCPCnoN-_I2VGczVBRRCEu_DSU8HVHsgSG9c/edit

ومن ثمّ قام بالتواصل هاتفياً مع زملائه من أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية بعد تزويدهم بالرابط عن طريق تطبيق الواتس آب، ليتمكنوا من الولوج إلى الاستبانة الإلكترونية عن طريق أجهزة الموبايل والإجابة عن بنودها.

نتائج البحث ومناقشتها

نتيجة السؤال الأول للبحث:

للإجابة عن السؤال الأول للبحث ونصّه " **ما واقع معوقات التعليم الريادي في كلية التربية بجامعة الفرات من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية؟**" قام الباحث بحساب قيمة متوسط الترجيح وباستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكلّ مجال من مجالات المعوقات على حدة، وكانت النتائج وفق الآتي:

الجدول (3) يبيّن قيمة متوسط الترجيح والدرجة المناسبة له

القيمة	الدرجة
1 – 1.66	منخفضة
1.67 – 2.33	متوسطة
2.34 – 3	عالية

الجدول (4) يبيّن التقدير الكلي لدرجة واقع المعوقات البشرية للتعليم الريادي مرتّبة تنازلياً

مجال المعوقات البشرية				
م	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الواقع
4	غياب المقرّرات الداعمة للتعليم الريادي.	2.64	0.633	عالية
10	ضعف القيادات الإدارية والطلابية المُدركة لأهمية ودور التعليم الريادي.	2.5	0.65	عالية
9	ضعف ثقافة التعليم الريادي لدى العاملين الإداريين في الجامعة.	2.43	0.646	عالية
11	ضعف الاهتمام ببرامج اكتشاف ودعم الطلبة المبدعين والمبتكرين.	2.43	0.646	عالية
6	استخدام طرائق التدريس التقليدية القائمة على الإلقاء والتلقين ممّا يحد من إبداع المتعلمين	2.36	0.842	عالية
1	ضعف تواجد فلسفة واضحة ومحدّدة تتبنى مفاهيم وقيم التعليم الريادي.	2.29	0.726	متوسطة
3	قلة الكفاءات البشرية المُؤهلة لدعم التعليم الريادي.	2.29	0.611	متوسطة
7	ندرة وجود المقرّرات التي تدعم التعليم الريادي–إن وجدت–	2.29	0.611	متوسطة
8	غياب دور رواد الأعمال الناجحين في تدريس المقررات الريادية.	2.29	0.611	متوسطة
2	غياب مفهوم الجامعة الريادية لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية.	2.21	0.699	متوسطة
5	قلة اهتمام أعضاء الهيئة التدريسية بأهمية التعليم الريادي لتعزيز التنافسية الجامعية.	2.21	0.579	متوسطة
12	مقاومة التغيير لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية.	2.07	0.616	متوسطة
13	ضعف التشجيع والتوجيه نحو التعليم الريادي في الكلية.	2	0.555	متوسطة
14	ضعف القناعة بجدوى البحوث العلمية لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية.	1.93	0.616	متوسطة
	التقدير الكلي	2.28	0.645	متوسطة

نلاحظ من الجدول (4) أنّ جميع بنود المقياس قد تحققت بمتوسط حسابي يتراوح بين (1.93 _ 2.64)، وأنّ التقدير الكلي لدرجة واقع المعوقات البشرية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية قد بلغ (2.28) وهذا يدل على أنّ واقع المعوقات البشرية للتعليم الريادي قد تحقق بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. ويمكن أن نعزو ذلك إلى قلة مواكبة أعضاء الهيئة التدريسية

للاتجاهات الحديثة، وضعف التنسيق مع الجامعات العالمية ذات التصنيف الأعلى وهذا ما يؤدي إلى ضعف الثقافة والتعليم الريادي؛ ويمكن أن نعزو ذلك أيضاً إلى الآثار التي تركتها الحرب الإرهابية على وطننا في المجالات الحياتية المختلفة. وتتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة أحمد(2022).

الجدول (5) يبيّن التقدير الكلي لدرجة واقع المعوقات الإدارية للتعليم الريادي مرتبة تنازلياً

مجال المعوقات الإدارية				
م	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الواقع
18	ضعف الحوافز المادية والمعنوية الداعمة لمفهوم التعليم الريادي.	2.86	0.363	عالية
15	غياب التخطيط الاستثماري المبني على رأس المال البشري الداعم للتعليم الريادي.	2.64	0.633	عالية
20	غياب النشاط الريادي عن متطلبات الترقية الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية.	2.64	0.497	عالية
21	عدم وجود قاعدة بيانات باحتياجات السوق للقوى العاملة والأفكار والمشاريع الريادية.	2.64	0.497	عالية
23	تدني تمويل البحوث العلمية والمشروعات الريادية في الجامعة.	2.64	0.497	عالية
16	ضعف الإمكانات المادية التي توفر بيئة داعمة للتعليم الريادي.	2.57	0.646	عالية
26	تزايد الأعباء التدريسية والإدارية لأعضاء الهيئة التدريسية.	2.5	0.76	متوسطة
19	غياب المرونة في تطبيق القرارات الداعمة لمفهوم التعليم الريادي.	2.36	0.497	عالية
24	قلة ثقة قطاع العمل الخاص بقدرة أعضاء الهيئة التدريسية على حل مشكلاته.	2.36	0.497	عالية
22	ضعف التنسيق بين الفعاليات المجتمعية–الاقتصادية الداعمة لمفهوم التعليم الريادي.	2.29	0.469	متوسطة
27	ضعف التشريعات والأنظمة التي تحمي براءة الاختراع.	2.29	0.726	متوسطة
17	محدودية الصلاحيات الإدارية لبعض القادة الجامعيين.	2.14	0.535	متوسطة
25	تبنّي نماذج ريادية مستوردة غير مناسبة للبيئة المحلية.	2.07	0.829	متوسطة

التقدير الكلي	2.46	0.572	عالية

نلاحظ من الجدول (5) أنّ جميع بنود المقياس قد تحققت بمتوسط حسابي يتراوح بين (2.07 _ 2.86)، وأنّ التقدير الكلي لدرجة واقع المعوقات الإدارية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية قد بلغ (2.46) وهذا يدل على أنّ واقع المعوقات الإدارية للتعليم الريادي قد تحقق بدرجة عالية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. ويعزو الباحث ذلك إلى تداعيات الحرب والظروف الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بها التي انعكست على واقع التعليم الجامعي، إضافةً إلى ضعف مصادر التمويل، والمركزية الشديدة فيما يتعلق بالقرارات الجامعية، وقلة منح الصلاحيات للقادة الجامعيين. وتتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة عابدين وآخرين (2022).

الجدول (6) يبيّن التقدير الكلي لدرجة واقع المعوقات التكنولوجية للتعليم الريادي مرتبة تنازلياً

مجال المعوقات التكنولوجية				
م	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الواقع
31	ضعف خدمات الشابكة (الانترنيت).	2.93	0.267	عالية
36	غياب الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير التعليم الريادي.	2.93	0.267	عالية
29	قلة توافر الأجهزة الحاسوبية في الكلية.	2.86	0.363	عالية
35	غياب المنصات التعليمية الإلكترونية لدعم التعليم الريادي.	2.71	0.469	عالية
34	قلة بالدورات المعلوماتية التدريبية المخصصة أعضاء الهيئة التدريسية.	2.57	0.514	عالية
33	ضعف المهارات التقنية والتكنولوجية لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية.	2.36	0.497	عالية
32	تقييد الوصول إلى بعض المواقع البحثية أمام الباحثين وأعضاء الهيئة التدريسية.	2.29	0.611	متوسطة
30	الانقطاع المتكرّر للتيار الكهربائي.	2.21	0.802	متوسطة
28	قلة توافر المساحات الكافية لمخابر الحاسوب.	2.21	0.802	متوسطة
	التقدير الكلي	2.56	0.510	عالية

نلاحظ من الجدول (6) أنّ جميع بنود المقياس قد تحققت بمتوسط حسابي يتراوح بين (2.21 _ 2.93)، وأنّ التقدير الكلي لدرجة واقع المعوقات التكنولوجية للتعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية قد بلغ (2.56) وهذا يدل على أنّ واقع المعوقات التكنولوجية للتعليم الريادي قد تحقق بدرجة عالية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. ويمكن أن نعزو ذلك إلى ضعف البنية التحتية التكنولوجية، وقلة خدمات الصيانة الفنية الدورية، إضافة إلى ضعف التأهيل المهني التكنولوجي المستمر

لأعضاء الهيئة التدريسية، وضعف الخدمات المرتبطة بالطاقة (الكهرباء، والشابكة). وتتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة أحمد (2022).

الجدول (7) يبيّن التقدير الكلي لدرجة واقع مجالات معوقات التعليم الريادي مرتبة تنازلياً

م	مجال المعوقات	المتوسط الحسابي	درجة الواقع
3	**التكنولوجية**	2.56	عالية
2	**الإدارية**	2.46	عالية
1	**البشرية**	2.28	متوسطة
	التقدير الكلي	**2.43**	**عالية**

نلاحظ من الجدول (7) أنّ تقديرات مجالات معوقات التعليم الريادي قد تحققت بمتوسط حسابي يتراوح بين (2.28 _ 2.56)، وكانت تنازلياً وفق الترتيب الآتي: المعوقات التكنولوجية، المعوقات الإدارية، المعوقات البشرية، وأنّ التقدير الكلي لدرجة واقع مجالات معوقات التعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية قد بلغ (2.43) وهذا يدل على أنّ واقع مجالات معوقات التعليم الريادي في كلية التربية قد تحقق بدرجة عالية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. ويمكن أن نعزو ذلك إلى ضعف النظرة المستقبلية لمتطلبات المجتمع المحلي والإقليمي، فضلاً عن تداعيات الحرب الجائرة على البلاد وانعكاسها على قطاعات المجتمع جميعها ولاسيما التعليمة والبحثية منها.

نتيجة السؤال الثاني للبحث:

للإجابة عن السؤال الثاني للبحث ونصّه"**هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أعضاء الهيئة التدريسية حول واقع معوقات التعليم الريادي في كلية التربية بجامعة الفرات وفقاً لمتغيري (المرتبة العلمية، وسنوات الخبرة)؟**" قام الباحث باختبار فرضيتيّ البحث عند مستوى الدلالة (0.05) وذلك على الشكل الآتي:

اختبار الفرضية الأولى:

لاختبار الفرضية الأولى ونصها "**لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أعضاء الهيئة التدريسية حول واقع معوقات التعليم الريادي في الكلية تعزى إلى متغير المرتبة العلمية**". اعتمد الباحث على الفرض الصفري عند مستوى الدلالة (0.05) وقام بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، وكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول (8) يبين النتائج الوصفية لاختبار (تحليل التباين الأحادي) للفرضية الأولى

م	المتغير المدروس	الفئات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	مجموع المربعات			متوسط المربعات		الانحراف المعياري
					بين المجموعات	ضمن المجموعات	مجموع المربعات الكلي	بين المجموعات	ضمن المجموعات	
	المرتبة	أستاذ	2	96.50	233.944	1086.056	1320.000	116.972	98.732	13.435

1	العلمية	أستاذ مساعد	3	83.00						14.730
		مدرّس	9	86.22						7.677

الجدول (9) يبين النتائج التحليلية لاختبار تحليل التباين الأحادي للفرضية الأولى

م	المتغير المدروس	مجموع المربعات			متوسط المربعات		قيمةF	مستوى الدلالة	دلالة الفروق الإحصائية
1	المرتبة العلمية	233.944	1086.056	1320.000	116.972	98.732	1.185	.342	لا توجد فروق دالة

يبيّن الجدول (9) أنّ:

قيمة مستوى الدلالة لمتغير المرتبة العلمية (.342)، وهي أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية (0.05)، ولذلك نقبل الفرضية الصفرية التي نصها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أعضاء الهيئة التدريسية حول واقع معوقات التعليم الريادي في الكلية تعزى إلى متغير المرتبة العلمية ". ويعزو الباحث النتيجة السابقة إلى أعضاء الهيئة التدريسية جميعهم يمارسون عملهم التعليمي والبحثي، وهذا ما يجعلهم يعايشون معوقات الريادية بأشكالها جميعها، بصرف النظر عن مراتبهم العلمية. وتتفق نتيجة البحث الحالية مع دراسة عابدين وآخرون(2022).

اختبار الفرضية الثانية:

لاختبار الفرضية الثانية ونصّها "**لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أعضاء الهيئة التدريسية حول واقع معوقات التعليم الريادي في الكلية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.**" اعتمد الباحث على الفرض الصفري عند مستوى الدلالة (0.05) وقام بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، وكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول (10) يبين النتائج الوصفية لاختبار (تحليل التباين الأحادي) للفرضية الثانية

م	المتغير المدروس	الفئات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	مجموع المربعات			متوسط المربعات		الانحراف المعياري
					بين المجموعات	ضمن المجموعات	مجموع المربعات الكلي	بين المجموعات	ضمن المجموعات	
2	سنوات الخبرة	5-1 سنوات	6	85.50	39.033	1280.967	1320.000	19.517	116.452	6.774
		6- 10 سنوات	5	89.20						7.918

		أكثر من 10 سنوات	3	86.33						20.008

الجدول (11) يبين النتائج التحليلية لاختبار تحليل التباين الأحادي للفرضية الثانية

م	المتغير المدروس	مجموع المربعات			متوسط المربعات		قيمة F	مستوى الدلالة	دلالة الفروق الإحصائية
2	سنوات **الخبرة**	39.033	1280.967	1320.000	19.517	116.452	.168	.848	لا توجد فروق دالة

يبيّن الجدول (12) أنّ:

قيمة مستوى الدلالة لمتغير المرتبة العلمية (.848)، وهي أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية (0.05)، ولذلك نقبل الفرضية الصفرية التي نصها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أعضاء الهيئة التدريسية حول واقع معوقات التعليم الريادي في الكلية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة". ويعزو الباحث النتيجة السابقة إلى استمرارية المعوقات والتحديات للتعليم الريادي، لا سيّما وأنّ جامعة الفرات من الجامعات الحديثة نسبياً التي افتتحت في عام (2006)؛ لذلك فهي حديثة العهد مقارنةً ببعض الجامعات السورية (جامعة دمشق مثلاً). وهذ ما يشكّل عائقاً أمام تنافسيتها بين نظيراتها من الجامعات الأخرى. وتتفق نتيجة البحث الحالية مع دراسة كالينيوك (2016).

مقترحات البحث:

في ضوء النتائج التي توصّل إليها الباحث فإنّه يقدّم جملة من المقترحات على الشكل الآتي:

- نشـــر ثقافة التعليم الريادي ومتطلباته لدى العاملين في الجامعات (إداريين، وأعضـــاء هيئة تدريســية)، وتطوير مهاراتهم وحثّهم لإقامة المشــروعات الريادية، بالشــكل الذي يحقّق الريادة الجامعية.
- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للعاملين المؤهلين لتحقيق الريادية في الجامعات، بشـــكل يعزّز الرغبة بالعمل الريادي لديهم، إضافة إلى رفع نسب تمويل البحث العلمي والمشروعات الريادية.
- ســنّ التشــريعات والقوانين التي تدعم الاســتقلال الأكاديمي للجامعات التي تمكّن كل كلية من الاستقلال بمواردها، وكسر جمود بعض اللوائح والتشريعات التي تحول دون تطوير الجامعات وريادتها.
- الاهتمام والتوســـع بالبنية التحتية التكنولوجية في الجامعات، وتقديم الدعم الفني لها من خلال خدمات الصـيانة الدورية للتقنيات المتاحة، وذلك بالتزامن مع التدريب المسـتمر للموارد البشـرية لمواكبة التطور التكنولوجي.

المراجع باللغة العربية:

- أحمد، ابراهيم ولمياء، إيمان. (2014). *سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الإفادة منها في مصر*. مجلة دراسات عربية غي التربية وعلم النفس. العدد(53) مصر: القاهرة.
- أحمد، نهال. (2022). *معوقات تحول جامعة المنصورة إلى جامعة ريادية. وسبل التغلب عليها، مجلة كلية التربية*. جامعة المنصورة. العدد 118.
- اسماعيل، عبد الرحمن. (2022). *متطلبات تطبيق الجامعة الريادية في جامعة تعز. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*. العدد 22. اليمن.
- الحولي، أبو دقة. وعبدالله، سناء. (2006). *نحو أنموذج عربي لتقييم برنامج. بحث مقدم للمؤتمر العربي الأول بعنوان جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد*. في الفترة 23–26 نيسان. الشارقة: الإمارات العربية المتحدة.
- شاهين، نجلاء. (2020). *التخطيط الاستراتيجي لجامعة بنها في ضوء متطلبات الجامعة الريادية. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*. المجلد(20) العدد1، مصر

–عابدين، عطايا والسمدوني، مجدي وعبد الناصر، ابراهيم. (2022). *معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية*. جامعة الأزهر. العدد(193) الجزء (5).

- عبد الحكم، فاروق. (2011). *حوكمة الجامعات مدخل لتطوير الإدارة من خلال المشاركة. مجلة العلوم التربوية*. المجلد19. العدد1. مصر: القاهرة.
- عبيدات، ذوقان. (2000). **البحث العلمي مفهومه أدواته وأساليبه**. الرياض: السعودية. دار أسامة للنشر والتوزيع.
- محمود، عماد. (2017). *التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي. مجلة دراسات التعليم الجامعي*. العدد(37). القاهرة.
- المصري، طارق. (2018). *واقع حاضنات الأعمال التكنولوجية والحدائق العلمية وآثر إنشائها في تعزيز الريادة وتحقيق التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم*. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد 33. العدد5. الأردن.
- ميخائيل، أمطانيوس. (2006). **القياس والتقويم في التربية الحديثة**. دمشق: سورية. منشورات كلية التربية جامعة دمشق.

المراجع الأجنبية:

-Kalenyuk,Iryana.(2016).*Entrepreneurial Universities in a world Educational system International Economic Policy*. v(2).n(25). 59-74.
-Unesco(2009). *World conference on higher education the new dynamics of higher education and research for societal change and development.*(49).paris.

المراجع الإلكترونية:

bilarabiya.net/28142.html. *Webometrics Ranking of World Universities.*
Webometrics Ranking of World Universities.15/6/2023.

Obstacles to Entrepreneurial education in the Faculty of Education, Al-Furat University

"A field study among a sample of faculty members"

Dr. Maher Ibraheem _ Faculty member at the College of Education, Al-Furat University

Abstract

The current research aimed to identify the reality of the obstacles to Entrepreneurial education in the College of Education at Al-Furat University from the point of view of the faculty members in the college, according to the two variables (academic rank and years of experience).

The researcher used the descriptive approach and its tool, a questionnaire distributed on three axes (human obstacles, administrative obstacles, and technological obstacles). The results of the research showed that the reality of human obstacles to Entrepreneurial education has been achieved to a moderate degree from the point of view of the faculty members. And that the reality of the administrative and technological obstacles to Entrepreneurial education has been achieved to a high degree from their point of view, and there are no statistically significant differences between the mean scores of the faculty members' responses about the reality of the obstacles to Entrepreneurial education in the college due to the variables of academic rank and years of experience.

Keywords: Obstacles, Entrepreneurial education, Faculty members, Faculty of Education.

الملحق رقم (2)

أسماء السادة محكّمي أداة البحث

م	الاسم	الجامعة	المرتبة العلمية
1	أ.د محمد موسى الصالح	الفرات	أستاذ
2	د. سمية الاخرس	الفرات	أستاذ مساعد
3	د. ريم كحيلة	تشرين	أستاذ
4	د. نداء علي	مركز القياس والتقويم التربوي في وزارة التربية	رئيس قسم القياس والتقويم التربوي

الملحق رقم (3)

استبانة معوقات التعليم الريادي في كلية التربية بجامعة الفرات من جهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية (الصورة النهائية)

المؤشرات الكمية:

1	**الجنس**	**ذكر**		**أنثى**					
2	**المرتبة العلمية**	**أستاذ**		**أستاذ مساعد**		**مدرّس**		**قائم بالأعمال**	
3	**سنوات الخبرة**	**1-5 سنوات**		**6-10 سنوات**		**أكثر من 10 سنوات**			

مجالات الاستبانة وبنودها:

م	**المجال الأول: المعوقات البشرية**			
	البنود	**درجة التقدير**		
		منخفضة	**متوسطة**	**عالية**
1	ضعف تواجد فلسفة واضحة ومحدّدة تتبنى مفاهيم وقيم التعليم الريادي.			
2	غياب مفهوم الجامعة الريادية لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية.			
3	قلة الكفاءات البشرية المُؤهلة لدعم التعليم الريادي.			
4	غياب المقرّرات الداعمة للتعليم الريادي.			

5	قلة اهتمام أعضاء الهيئة التدريسية بأهمية التعليم الريادي لتعزيز التنافسية الجامعية.				
6	استخدام طرائق التدريس التقليدية القائمة على الإلقاء والتلقين ممّا يحد من إبداع المتعلمين				
7	ندرة وجود المقرّرات التي تدعم التعليم الريادي–إن وجدت–				
8	غياب دور رواد الأعمال الناجحين في تدريس المقررات الريادية.				
9	ضعف ثقافة التعليم الريادي لدى العاملين الإداريين في الجامعة.				
10	ضعف القيادات الإدارية والطلابية المُدركة لأهمية ودور التعليم الريادي.				
11	ضعف الاهتمام ببرامج اكتشاف ودعم الطلبة المبدعين والمبتكرين.				
12	مقاومة التغيير لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية.				
13	ضعف التشجيع والتوجيه نحو التعليم الريادي في الكلية.				
14	ضعف القناعة بجدوى البحوث العلمية لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية.				
المجال الثاني: المعوقات الإدارية					
15	غياب التخطيط الاستثماري المبني على رأس المال البشري الداعم للتعليم الريادي.				
16	ضعف الإمكانات المادية التي توفر بيئة داعمة للتعليم الريادي.				
17	محدودية الصلاحيات الإدارية لبعض القادة الجامعيين.				
18	ضعف الحوافز المادية والمعنوية الداعمة لمفهوم التعليم الريادي.				
19	غياب المرونة في تطبيق القرارات الداعمة لمفهوم التعليم الريادي.				
20	غياب النشاط الريادي عن متطلبات الترقية الوظيفية لدى أعضاء الهيئة التدريسية.				
21	عدم وجود قاعدة بيانات باحتياجات السوق للقوى العاملة والأفكار والمشاريع الريادية.				
22	ضعف التنسيق بين الفعاليات المجتمعية–الاقتصادية الداعمة لمفهوم التعليم الريادي.				
23	تدني تمويل البحوث العلمية والمشروعات الريادية في الجامعة.				
24	قلة ثقة قطاع العمل الخاص بقدرة أعضاء الهيئة التدريسية على حل مشكلاته.				
25	تبنّي نماذج ريادية مستوردة غير مناسبة للبيئة المحلية.				
26	تزايد الأعباء التدريسية والإدارية لأعضاء الهيئة التدريسية.				
27	ضعف التشريعات والأنظمة التي تحمي براءة الاختراع.				
المجال الثالث: المعوقات التكنولوجية					
28	قلة توافر المساحات الكافية لمخابر الحاسوب.				
29	قلة توافر الأجهزة الحاسوبية في الكلية.				

30	الانقطاع المتكرّر للتيار الكهربائي.				
31	ضعف خدمات الشابكة (الانترنيت).				
32	تقييد الوصول إلى بعض المواقع البحثية أمام الباحثين وأعضاء الهيئة التدريسية.				
33	ضعف المهارات التقنية والتكنولوجية لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية.				
34	قلة بالدورات المعلوماتية التدريبية المخصصة أعضاء الهيئة التدريسية.				
35	غياب المنصات التعليمية الإلكترونية لدعم التعليم الريادي.				
36	غياب الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير التعليم الريادي.				