

Entrepreneurial Training Strategy in Higher Education Institutions

"The Center for Entrepreneurship and Innovation at the University of Zawia as a Model"

Dr. Afef Saeed, Prof. Dr. Qasim Samia
University of Lounis Ali - Blida 2
Algeria

Email: Afef.Saeed.ly@gmail.com

ABSTRACT

The aim of the study was to identify the level of entrepreneurial training strategies in higher education institutions at the Center for Entrepreneurship and Innovation at Al-Zawia University. The study sample consisted of 120 male and female students, and the descriptive analytical approach was followed. A questionnaire was used to collect data from the study sample. The study yielded the following results: The level of entrepreneurial training strategies in higher education institutions at the Center for Entrepreneurship and Innovation at Al-Zawia University was high.

There were statistically significant differences at the 0.05 level in the level of entrepreneurial training strategies in higher education institutions at the Center for Entrepreneurship and Innovation at Al-Zawia University attributed to gender and specialization variables.

Keywords: Training strategy, entrepreneurship, higher education institutions, Al-Zawia University students.

استراتيجية التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي

"مركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية أنموذجاً"

د. عفاف سعيد ، أ. د. قاسم سمية

بجامعة لونيس علي – البليدة 2

الجزائر

Email: Afef.Saeed.ly@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف على مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية، وتكونت عينة الدراسة من (120) طالب وطالبة، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدما الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة. وأسفرت الدراسة عن النتائج

الآتية: إن مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية جاءت بدرجة عالية. وجود فروق ذات دلالة احصائية عند (0.05) في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية تعزى لمتغيري (النوع والتخصص).

الكلمات المفتاحية: استراتيجية التدريب- الريادة- مؤسسات التعليم العالي- طلبة جامعة الزاوية.

المقدمة:

التدريب لم يعد مفهوماً تقليدياً يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية التقليدية ومنح شهادات الاجتياز، بل أصبح خياراً إستراتيجياً في منظومة استثمار وتنمية الموارد البشرية، وإن الإنسان لم يعد يُطلق عليه اسم الطالب أو العامل أو الموظف، بل أصبح يطلق عليه اسم المورد البشري، ولذلك يعتبر الإنسان من أهم الموارد التي تقوم عليها صروح التنمية والبناء في أي دولة. ولقد تسابق العلماء في تخصصات مختلفة على تعظيم الإنسان، فأطلق عليه الاقتصاديون اسم رأس المال البشري، كما أطلق عليه المحاسبون اسم الأصول البشرية، أما الإداريون فقد سمو الإنسان برأس المال الذكي أو رأس المال المبدع أو رأس المال المعرفي. فاستراتيجيات الموارد البشرية ومنها إستراتيجية التدريب لها دور هام في تغيير الممارسات المرتبطة بوظائف إدارة الموارد البشرية وبالتالي التأثير على أداء المؤسسة بشكل عام وخصوصاً في مجال تحقيق الريادة والابتكار. وبناءً عليه فإن مراكز الريادة والابتكار بمؤسسات التعليم العالي لها دور أساسي في تنمية وتدريب الطلاب الرياديين، وهذا بالتالي يتطلب إدخال التكنولوجيا واستخدام الأساليب الحديثة والمتطورة، مما يتوجب بضرورة إشراك الطلاب في هذه المؤسسة بالبرامج التدريبية المستمرة لمواجهة التغيرات في ضوء العولمة وذلك من خلال تطبيق المركز للإدارة الإستراتيجية والاهتمام بمواردها البشرية (الطلاب) وتدريبهم لتحقيق الأهداف، إن عدم توفر الموارد البشرية المؤهلة والمدرية والقادرة على التكيف مع كافة المتغيرات والتحديات في البيئة الخارجية سيؤدي إلى ضعف قدرة الطلاب على المنافسة في مجال الريادة والابتكار ومن هنا يجب النظر إلى التدريب من منظور استراتيجي بحيث يتم تصميم وتنفيذ برامج التدريب لتحقيق أهداف المؤسسة الإستراتيجية.

ومن خلال هذه الورقة البحثية سيتم طرح ومناقشة العديد من المحاور التي يمكن عرضها ضمن الإطار النظري بهدف التعرف على مستوى استراتيجيات التدريب الريادي المتبعة في مركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية في تنفيذ برامجه وخطته التدريبية.

أولاً- إشكالية الدراسة: لقد أصبح التعليم الجامعي في مجال الريادة والابتكار وسيلة حديثة لتغيير ثقافة الطلاب وأساليب تفكيرهم؛ ليصبحوا مبادرين وقادة، لديهم القدرة على تحويل الأفكار والاختراعات الحديثة إلى مشروعات استثمارية ناجحة، وهذا يفتح آفاقاً جديدة للنظر لدور القيادة الجامعية في إدارة المعرفة والتحول إلى مجتمع المعرفة. فالدول المتقدمة تعتمد على تعزيز التدريب الريادي في

المراحل الدراسية الأولى، بالإضافة إلى البيئة الأسرية المشجعة على التساؤل والانفتاح على كل ما هو جديد، ثم تأتي محطة التدريب على المستوى الجامعي والتي تقوم على التحليل وحل المشكلات باستخدام الأساليب الإبداعية.

وتعد الجامعة الليبية كمؤسسة تعليمية وتربوية تسعى لغرس روح المبادرة والابتكار بين طلابها، عن طريق اهتمام أعضاء هيئة التدريس والإدارة الجامعية بإبراز أهمية مكانة مركز الريادة والابتكار بالجامعة كركيزة أساسية يعتمدها الطلاب في توجيههم نحو المستقبل بالإضافة إلى أن التدريب الريادي من أهم الاستراتيجيات التي لجأت إليها المجتمعات. وتسعى من خلالها إلى دفع عجلة التنمية وفتح الآفاق أمام الطلبة المبتدئين من خلال المتابعة التي تقدمها الجامعة.

واستشعاراً لما سبق، يتبين للباحثان أهمية التدريب الريادي في المستوى الجامعي، لمساهمته في تطوير التعليم العالي، وتحسين عملية التعلم التربوي، وتحديد الأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم العالي التي تمكنه؛ تحقيق الأهداف المنشودة نتيجة الاهتمام المتزايد بقضايا التنمية والتخطيط. وفي ضوء ذلك حرصت الباحثتان على دراسة استراتيجيات التدريب الحديث في التعليم الجامعي الذي يسعى إلى فتح مجالات الابتكار والإبداع والتميز من خلال إيجاد مقاربات جديدة للتطوير والابتكار لمواكبة التغيرات والتحول المتسارعة.

عليه فإن هذه الدراسة تسعى إلى معرفة مستوى استراتيجيات التدريب الريادي المتبعة في مركز الريادة والابتكار في جامعة الزاوية. وبناءً على ذلك تمثلت تساؤلات الدراسة في الآتي:

س1 ما مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية؟

س2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية تعزى لمتغير (النوع)؟

س3 - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية تعزى لمتغير (التخصص)؟

ثانياً أهمية الدراسة: تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال الآتي:

أ- الأهمية العلمية (النظرية):

1- تساهم هذه الدراسة في إثراء التراث السوسولوجي بوجه عام والتراث السوسولوجي الليبي بوجه خاص من خلال ما تقدمه من معطيات نظرية في مجال من أهم المجالات الاجتماعية بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء ألا وهو مجال دراسة التدريب الريادي في الجامعات الليبية، وذلك لما تلعبه مؤسسات التعليم العالي من دور كبير في نشر ثقافة التدريب الذي اقتضته تطورات العصر الحديث.

2- كما تكمن أهمية دراستنا في كونها تُسلط الضوء على فئة مهمة في المجتمع وهي فئة الطلبة الجامعيين داخل الوسط الجامعي، وإبراز مكانة التدريب الريادي كركيزة أساسية يعتمد عليها الطلاب في توجيههم نحو المستقبل.

3- تساهم هذه الدراسة في توجيه القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية عامة وجامعة الزاوية خاصة، بما تقدمه لهم من معرفة لأهمية استراتيجيات التدريب الريادي، وسبل تطبيقه وتعزيزه لخدمة الطلبة والمجتمع.

ب - الأهمية العملية (التطبيقية):

1- تتمثل الأهمية العملية لموضوع الدراسة فيما يمكن وضعه من توصيات ومقترحات في ضوء ما تسفر عنه من نتائج، إذ في ضوء تلك النتائج سيكون من الممكن تقديم بعض الملاحظات والحقائق الإرشادية تمهد الطريق للوصول إلى قرارات موضوعية مبنية على رؤية علمية تساعد على تدعيم الإيجابيات والحد أو القضاء على المعوقات التي تحد من دور مركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية في نشر ثقافة التدريب الريادي داخل المجتمع المحيط بها، والصعوبات التي تواجهها في نشر هذه الثقافة وسبل تعزيزها، وذلك حسب وجهة نظر الطلاب (أصحاب المشاريع الريادية) بالجامعة.

2- ان نتائج هذه الدراسة تمكن متخذي القرار في وزارة التعليم العالي الليبية والقائمين على رسم السياسات التعليمية بحيث يتم تضمين الخطط الدراسية والمناهج في الجامعات موضوعات تُعنى بتطوير الريادة والابتكار والنهوض بها، بما يتوافق مع متطلبات العصر الحديث وبناء مجتمع المعرفة.

ثالثاً- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق مجموعة من الأهداف، المتمثلة في الآتي:

1- التعرف على مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية.

2- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية تعزى لمتغير (النوع).

3- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية تعزى لمتغير (التخصص).

رابعاً- مجالات الدراسة:

1- **المجال الموضوعي:** تقتصر هذه الدراسة على معرفة مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية.

2- **المجال المكاني:** تم تطبيق هذه الدراسة على مركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية.

3- المجال البشري: طبقت الدراسة ميدانياً على الطلاب أصحاب المشاريع الريادية بجامعة

الزاوية.

4- المجال الزمني: تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال فصل الربيع 2024م.

خامساً- مفاهيم الدراسة:

1- استراتيجية التدريب: مجموعة من الأساليب والقواعد والمبادئ المرتبطة بتدريب الكوادر البشرية مبنية على خطط دقيقة مرتبطة بالخطة الإستراتيجية للمؤسسة⁽¹⁾. أما إجرائياً فهي مجموعة متنوعة من الأساليب والتقنيات التي تهدف إلى نقل المعرفة وتطوير المهارات بشكل فعال يمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات استخدام المحاضرات والعروض التقديمية لنقل المفاهيم، إلى جانب التعلم التفاعلي والتدريب العملي لتشجيع المشاركة النشطة وتعزيز التطبيق العملي.

2- الريادة: تُعرف بأنها إدراك للوضع الراهن واكتشاف الطرق التي من خلالها يتم الوصول إلى ما هو مثالي، وتحقيق التفوق في الأداء وفي النتائج معاً⁽²⁾. تعريف الريادة إجرائياً هي عملية تقوم بتوظيف قيم الإبداع والابتكار والمخاطرة في استحداث أساليب واستراتيجيات مبدعة ومبتكرة بعيدة عما هو مألوف، وإيجاد الفرص الجديدة واستثمارها بالشكل الذي يحقق قيمة وميزة للمؤسسة الجامعية.

3- مؤسسات التعليم العالي: يشير مصطلح التعليم العالي إلى كل أنواع الدراسات التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسات جامعية أو مؤسسات تعليمية وبحثية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة. وتختلف مسميات مؤسسات التعليم العالي؛ فهناك الجامعة، الكلية، المعاهد، الأكاديمية. إجرائياً تُعرف مؤسسات التعليم العالي بأنها: مؤسسات تربية تعليمية تثقيفية تهدف لتوليد المعرفة ونشاطات التعليم والتدريب، حيث توظف المعرفة بمعنى توظيف الأفكار الجديدة التي تقدمها نشاطات البحث العلمي، كذلك توظيف المهارات المعرفية التي تمثل مخرجات نشاطات التعليم والتدريب مسألة تدخل ضمن مهمات تفاعل مؤسسات التعليم العالي مع مؤسسات المجتمع الأخرى القائمة على توظيف المعرفة عملياً والاستفادة من معطياتها.

الإطار النظري للدراسة

تُعرض الباحثان في الإطار النظري عدة محاور تتعلق بموضوع الدراسة وهي: مفهوم استراتيجية التدريب وأنواعها، استراتيجية التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي.

أولاً- مفهوم استراتيجية التدريب وأنواعها: يعتمد المنهج الاستراتيجي لإدارة التدريب على إجراء تحليل الفرص في البيئة الخارجية للمؤسسة وعواملها المختلفة والمتغيرة سواء كانت اقتصادية أو سياسية أو تكنولوجية أو اجتماعية، وكذلك تحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للمؤسسة سواء كانت عوامل بشرية أو مادية أو معلوماتية.

تقوم المؤسسات الناجحة في ظل العولمة بتعديل استراتيجياتها الحالية بشكل مستمر وتبني استراتيجيات جديدة من أجل الحفاظ على ميزاتها التنافسية، ويؤثر هذا التغيير على الاستراتيجيات الوظيفية لكل وظيفة أو نشاط، بما في ذلك النشاط التدريبي. وفي السنوات الأخيرة، وجدت المؤسسات نفسها أقل قدرة على المنافسة، مما اضطرت إلى خفض قوتها العاملة. وقد شكل هذا التغيير في البيئة الخارجية تهديداً للمؤسسات العاملة في الأسواق الدولية. الأمر الذي دفع المديرين في المستويات العليا في هذه المؤسسات إلى النظر إلى إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، يعتمد على أهداف المنظمة ورسالتها، حتى تكون قادرة على مواجهة المشكلات التي تنشأ مع استمرارها. وفي الوقت نفسه الحفاظ على مكانتها وجودتها وفعاليتها. كما أظهرت إحدى الدراسات أن هناك علاقة بين استراتيجية الموارد البشرية والمكانة العالمية للمؤسسات، وأن المؤسسات التي تستخدم استراتيجية متكاملة للموارد البشرية تتمتع بأداء أفضل في تحقيق مستويات عالية من الجودة، وتحسين وتطوير أداء موظفيها⁽³⁾.

إن الأهمية المتزايدة التي يوليها حالياً لمفهوم استراتيجيات التدريب تتجلى في العديد من الأدبيات والطروحات النظرية، نتيجة لأسباب عديدة أهمها تزايد تأثير ممارسات وسياسات وظيفة التدريب على أداء الأفراد في المؤسسات.

ومما سبق يمكن للباحثان استخلاص التعريف التالي لاستراتيجية التدريب بأنها: عملية تهدف إلى اتخاذ قرارات استراتيجية تؤثر على المدى الطويل فيما يتعلق بتطوير أداء الموارد البشرية في المؤسسة والمدى الذي يمتلكون فيه المهارات والمعارف والكفاءات والقدرات. المدخل الرئيسي لاستراتيجية التدريب هو الاستراتيجية العامة للمؤسسة، والتي تحدد الرؤى والأهداف المستقبلية للمؤسسة الذي يجب تحقيقه.

يتضمن المدخل الاستراتيجي للوظيفة التدريبية عدة أركان أساسية، تتمثل في النقاط التالية⁽⁴⁾:

1- الاعتراف بأهمية تأثير البيئة الخارجية: حيث توفر البيئة الخارجية مجموعة من الفرص، وتتجسد هذه الأمور في القوانين الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية، ويجب على استراتيجية التدريب التعرف على هذه التأثيرات ومحاولة استثمار الفرص.

2- التركيز على تحقيق رسالة المؤسسة في الأمد الطويل: أي أن استراتيجية التدريب يجب أن تساهم فيما تأمل المؤسسة أن تكون عليه في المستقبل. تُعرف رسالة المؤسسة بأنها الخصائص الفريدة التي تميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات المنافسة.

3- التركيز على وضع الأهداف وصناعة القرارات الكفيلة بتحقيقها: تعتبر الأهداف هي الوسائل الوسيطة التي تحتاجها المؤسسة من أجل ترجمة رسالتها وأهدافها إلى إجراءات عمل محددة وملموسة قابلة للقياس، وفي هذا السياق تواجه إدارة المؤسسة العديد من الخيارات الإستراتيجية في مجال تطوير العاملين، الأمر الذي يتطلب وضوحاً للقرارات المتعلقة بها.

وترى الباحثان أن المؤسسات وخاصة التعليمية منها يجب أن تهتم بالتخطيط الاستراتيجي وأنه يجب أن تكون هناك استراتيجية واضحة للموارد البشرية تنبثق منها استراتيجيات واضحة للأنشطة المختلفة بما في ذلك النشاط التدريبي، حيث أن البيئة التي تعمل فيها المؤسسات تتسارع بشكل سريع وتغيير فيها العوامل البيئية الداخلية سواء كانت بشرية أو مادية وكذلك العوامل البيئية الخارجية سواء كانت اقتصادية. أو اجتماعية أو تكنولوجية أو سياسية، وهذا الأمر يفرض على مؤسساتنا ضرورة اعتماد استراتيجيات واضحة من أجل الحفاظ على ميزات التنافسية وأثبتت العديد من الدراسات أن المؤسسات التي تستخدم استراتيجية متكاملة للموارد البشرية تؤدي إلى عملها وتطورها بشكل أفضل وتحقق مستويات عالية من الجودة. لذلك يجب على مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها وتدريبها، واتباع الاستراتيجيات الوظيفية المثلى، وتطبيق أفضل الأساليب في هذا المجال، لتكون قادرة على مواجهة التحديات والتغيرات المتسارعة والتطور التكنولوجي.

نستنتج مما سبق أن المنهج الاستراتيجي للموارد البشرية يتجه نحو وجود خطة استراتيجية واضحة للموارد البشرية ووجود خطط فرعية تشمل نشاط ووظيفة التدريب، وذلك للتأكد من أن الموظفين يتم رفع مهاراتهم من أجل تنفيذ الوظائف المختلفة في المؤسسة بكفاءة.

ثانياً- أنواع استراتيجيات التدريب:

1- إستراتيجية المحاضرة " الإلقاء": وهي الطريقة الأقدم والأكثر استخداماً للتدريب والتدريس. تكاد لا تخلو أي طريقة تدريب أو تدريس من القليل أو الكثير من المحاضرات، حيث تعتمد على الإلقاء المباشر من المدرب، الذي يقوم بشرح المعلومات، مستخدماً السبورة بين الحين والآخر، بينما يستمع المتدربون إلى ما يقوله المدرب.

تعتبر المحاضرة وسيلة فعالة واقتصادية في عالم التدريس والتدريب، حيث أنها لا تحتاج إلى موارد مادية أو بشرية، بالإضافة إلى ملاءمتها للعديد من المواد وقابليتها للاستخدام في العديد من المجالات.

2- إستراتيجية التدريس المصغر: هو نشاط تدريبي ينظمه المدرب للمشاركين في دورات إعداد المدربين، أو المشرف على الطلاب المعلمين في كليات التربية، أو المشرف التربوي مع المعلمين المبتدئين للتدريب على مهارة تعليمية معينة، من خلال إعداد وتقديم درس مصغر (5-10 دقائق) أمام خمسة أو ستة طلاب. يتناوب الزملاء في لعب دور الطلاب الحقيقيين، ثم يتابعون الدرس بجلسة ملاحظات (8-10 دقائق) يقدمها المشرف وبقية المشاركين في بيئة داعمة وموثوقة⁽⁵⁾.

3- إستراتيجية المناقشة: المناقشة ليست مجرد استماع أو مجرد حديث بين مجموعة من الأشخاص، بل هي أنشطة تعليمية وتدريبية تعتمد على الحوار الذي يتبعه المدرب مع متدريه حول موضوع الدرس والذي يهدف من خلاله إلى تحديد مستوى التعلم التي وصل إليها المتدربون بناء على

تصنيف ثورندايك للتعليم. ولذلك فإن المدرب بعد كل مقطع تدريبي سي طرح على متدريه سؤال "ماذا تعلمنا؟" وسوف يستعرض من خلال إجابات المتدربين المستوى الذي وصل إليه المتدربون وما تعلمه المتدرب فعلياً.

الورشة التدريبية: وتسمى أيضاً "الورشة التعليمية"، وهي عبارة عن لقاء عملي تعاوني لمجموعة صغيرة من المتدربين أو المشاركين (10-30 مشاركاً) على مدار يوم عمل كامل أو أكثر، بهدف اكتساب المعرفة والمهارات التطبيقية، أو لمعالجة مشكلة تعليمية أو تنظيمية، أو لإكمال مشروع أو نموذج تعليمي محدد. ويمكن تعريفه أيضاً بأنه: "لقاء تعليمي مهني مكثف لمجموعة من المتدربين العاملين الذين يركزون على اكتساب مهارات تفصيلية في موضوع أو تخصص معين".

4- استراتيجيات تمثيل الأدوار " لعب الدور": وتسمى أيضاً بلعب الأدوار، وهي استراتيجية تدريب وتدريب تعليمية تحاكي مواقف وظواهر وقضايا من الحياة الواقعية، حيث يقوم المتدربون المشاركون فيها بتقمص أدوار شخصيات أو موضوعات المادة الدراسية أو التدريبية كما هي في العالم الحقيقي. ولذلك فهو نوع من التمثيل أو "الدراما" غير المنظم.

5- استراتيجيات التدريس للمجموعات الصغيرة: هي استراتيجية تدريب وتعليم تقوم على تقسيم المتدربين المشاركين إلى مجموعات صغيرة ذات قدرات متفاوتة، بحيث يعملون ويتعلمون من بعضهم البعض، ويتحملون مسؤولية مشتركة عن تعلمهم، ويبنون على الإنجاز الفردي والإنجاز الجماعي، حتى يحقق النجاح ويرتبط نجاح المتدرب بنجاح زملائه في نفس المجموعة مما يحفزهم على العمل والتعاونية المشتركة⁽⁶⁾.

6- إستراتيجية التعلم بالاكشاف: ويسمى أيضاً "التعلم المستقل"، وهو عبارة عن استراتيجية تدريب وتدريب يحتل فيها المتدرب مركز العملية التدريبية والتعليمية، ويتحول فيها المدرب إلى دور المساند والميسر، الذي يعد المتدرب درجة عالية من الاستقلالية الفردية والمشاركة الفعالة في التعامل مع المواقف والأنشطة التعليمية داخل وخارج قاعة التدريب. وتتميز هذه الاستراتيجية عن غيرها بتعظيم دور المتدرب في اختياراته وقراراته، وتوفير درجة أكبر من التفاعل المطمئن مع المدرب والزملاء والمصادر، بالإضافة إلى مراعاتها العالية للفروق الفردية من خلال توفير استعداداته واحتياجاته.

7- إستراتيجية حل المشكلات: استراتيجية تدريبية يستخدمها المدرب لتنمية العمليات الفكرية العليا لدى المتدربين ودفعهم للقيام بدور فاعل في الموقف التعليمي من خلال طرح مشكلة من واقع الحياة لتكون نقطة انطلاق للأنشطة الصفية والحوارات الموجهة نحو التشخيص والحل المشكلة والبحث عن الحلول المقترحة لها من خلال المهارات العقلية والعمليات البحثية التي ينميها المدرب لدى مدربيه.

8- استراتيجية العصف الذهني: هو نشاط منظم يتعاون فيه مجموعة من الأفراد لتقديم أكبر عدد من الأفكار حول موضوع أو مشروع أو مشكلة معينة، دون أي نقد أو اعتراض أو طلب توضيح إلا بعد انتهاء جلسة العصف الذهني (7).

إحدى الأساليب المستخدمة في حل المشكلات واتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط للتطوير والتغيير، وتوليد الأفكار الابتكارية الإبداعية للمؤسسات العامة والخاصة. كما يتم استخدام استراتيجية العصف الذهني في البرامج التدريبية، وذلك للحد من أسلوب التسليم المباشر وتحفيز المتدربين على المشاركة الفعالة في بيئة خالية من النقد والاعتراض.

ثالثاً - استراتيجية التدريب الريادي بمؤسسات التعليم العالي: تمثل استراتيجيات التدريب مجموعة من التطبيقات والإجراءات الفلسفية المتخذة بشأن ماهية المادة التدريبية وطبيعة إجراءاتها التنفيذية في عملية نقل التدريب، والتي لا تزال غير دقيقة وواضحة فيما يتعلق بالموارد البشرية في المؤسسات التدريبية، مما يدل على أن مستوى ودرجة نجاح هذه الاستراتيجيات يعتمد على مدخلات العملية التدريبية، وخاصة الخبرات والمعرفة والاحتياجات التدريبية ومتطلبات التنفيذ وغيرها، من طبيعة المجتمع وقيمه وأهدافه الفلسفية، وكذلك مستوى ثقافته. والتقدم بين دول العالم ونظرتها للتدريب والعملية التدريبية. ولم تدل هذه الابتكارات في استراتيجيات التدريب على أن اعتماد إحداها أفضل من اعتماد الأخرى، مما أدى إلى بقاء التدريب كما هو من حيث قبول أو رفض نوع الاستراتيجية حسب طبيعة التدريب ونوعه. وأهدافها. وعندما قامت الباحثتان بمراجعة العديد من الدراسات، لم تجدا أي مؤسسات تهتم بمركز التدريب بإستراتيجية واحدة على أخرى، رغم تقدمها أو تأخرها، ولم تجدا أي مؤشر على أن أيّاً من الاستراتيجيات أفضل من الأخرى. وهذا يعني أن كل استراتيجية تدريبية لها مميزاتا وعيوبها، لكن في هذا الصدد يجب أن نشير إلى أنه عندما قامت أحد الباحثتان بزيارة مركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية والاجتماع مع مدير المركز أكد أن هناك الفرق واضح بين استراتيجية وأخرى وأن الكل المتكامل لاستراتيجيات التدريب هو (التدريب) وعملية نقل المادة التدريبية بأنواعها الثلاثة:

1- التدريب المعرفي: ويشير إلى عملية تزويد المشاركين بالمعرفة والمعلومات والخبرات المتخصصة والحياتية من أجل تحسين دورهم في مواقف العمل نحو مواجهة وحل المشكلات التي يواجهونها، وكذلك تحسين أدائهم نحو تحقيق أعلى الإنجاز.

2- التدريب الوجداني: ويشير إلى إكساب المشاركين السلوك الذي يجب أن يتعلموه من أجل أداء حياتهم ودورهم الوظيفي نحو تقدم المؤسسة وتحقيق أهدافها.

3- التدريب المهاري: يشير إلى عملية تحقيق الانسجام المشترك بين قدرات وإمكانات وميول جميع المشاركين وطبيعة ونوعية خبراتهم، بالاعتماد على تطبيقات المواقف الحسية الواقعية والعلمية

بهدف إكسابهم مهارات التعامل مع المواقف الوظيفية ومتطلبات ومستجدات الحياة للوصول إلى مستوى الكفاءة في العمل.

وفي ضوء ما سبق فإن استراتيجية التدريب تتطور من وقت لآخر نتيجة للمعايير المتخذة في عملية تقييم التدريب، بحيث أدت نتائج التقييم إلى تطوير استراتيجيات التدريب التي تختلف في التسميات والمعنى، كما وكذلك في إجراءات تنفيذها. إن اطلاع المؤسسة التعليمية على كافة الاستراتيجيات التعليمية يشكل قاعدة معلوماتية تعمل على تحسين الخبرات التدريبية وإظهار مؤشرات المقارنة بين استراتيجية وأخرى ومدى توافقها وواقع التدريب والهدف ونوع البرنامج المتبع.

أما فيما يتعلق باستراتيجيات التدريب داخل مركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية فحدثنا مدير المركز بأن تم تنفيذ العديد من البرامج التدريبية لطلاب الجامعة (أصحاب المشاريع الريادية) بجميع كليات الجامعة وتنوعت هذه البرامج وفق العديد من الاستراتيجيات والمتمثلة في ورش العمل - دورات تدريبية متنوعة ومسابقات رياضية على المستوى المحلي والدولي والحصول على العديد من الجوائز ومن بين الاستراتيجيات المستخدمة في تنفيذ البرامج التدريبية: إستراتيجية المحاضرة "الإلقاء" - إستراتيجية التدريس المصغر - إستراتيجية المناقشة - الورش التدريبية - إستراتيجية تمثيل الأدوار " لعب الدور" - استراتيجية التعلم بالاكشاف - استراتيجية حل المشكلات - استراتيجية العصف الذهني. كما أكد بأن استراتيجية التدريب المتبعة داخل المركز تمر بالمراحل التالية: 1- التحليل الاستراتيجي. 2- صياغة استراتيجية التدريب. 3- تنفيذ استراتيجية التدريب. 4- التقييم.

إذا فمراكز الريادة والابتكار بمؤسسات التعليم العالي لها دور أساسي في تنمية وتدريب الطلاب الرياديين، حيث تعد الريادة من أهم عناصر النجاح لأي مشروع جديد.

وتعد جامعة الزاوية من الجامعات الليبية الرسمية التي تتطلع إلى تدريب طلابها أصحاب المشاريع الريادية في ضوء متطلبات التنمية الشاملة، ومن هذا المنطلق اهتمت الجامعة بإنشاء مركز الريادة والابتكار على اعتبار أنه وسيلة لتدريب الطلاب الرياديين ورفع مستويات مهاراتهم وقدراتهم. **ومن خلال العرض السابق تقترح الباحثان:**

1. ضرورة قيام مؤسسات التعليم العالي بتوفير المزيد من الاهتمام والدعم من قبل الإدارة العليا لتبني استراتيجيات واضحة للتدريب منبثقة من استراتيجيتها العامة.
2. ضرورة قيام مراكز الريادة والابتكار في الجامعات بتنوع أساليب التدريب التي تقدمها للطلاب الرياديين حيث تركز بشكل كبير على أسلوب المحاضرة ولذلك يجب إضافة أساليب المناقشة والمؤتمرات إلى هذه الأساليب لما لها من تأثير في تحسين وتطوير مهارات الطلاب.
3. ضرورة الاهتمام بتوفير الإمكانيات المالية اللازمة للعملية التدريبية وضرورة اعتبار التدريب ضمن الأولويات الاستراتيجية في هذه المؤسسات.

4. ضرورة قيام مراكز الريادة والابتكار باعتماد الوسائل التكنولوجية الحديثة كأساس لتنفيذ برامج استراتيجية التدريب، لما لها من تأثير إيجابي على عملية التدريب، مما يؤثر بالتالي على تحسين وتطوير مهارات الطلاب ذوي المشاريع الريادية.

رابعا - الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة: هناك العديد من الدراسات التي تطرقت لموضوع التدريب الريادي، لكننا في هذه الدراسة سنعرض بعض الدراسات التي تناولت التدريب الريادي في الوسط الجامعي:

1— (دراسة خالد الأمجد، 2024): بعنوان "التدريب الريادي بمؤسسات التعليم العالي في الأردن"⁽⁸⁾ هدفت الدراسة إلى اقتراح النموذج المعياري لإعداد رجال الأعمال، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، و تمخضت الدراسة عن مجموعة من الركائز لتدريب رواد الأعمال بالجامعات و مؤسسات التعليم العال يمثل: تمكين الطلاب من المهارات اللازمة، و تنمية ثقافة القياس لدى الطلاب و استخدامها في تحديد صفتهم الشخصية لغرض الاختيار المهني، و تهيئة بيئة التعلم اللازمة، و توفير التدريب الميداني و الدعم اللازم من الجامعات و الحكومات. وقد بينت نتائج الدراسة أن عدم وجود البيئة الداعمة للتدريب الريادي من أبرز المعوقات التي تقف حائلا أمام تفعيل التعليم الريادي بين الطلاب، و أثبتت الدراسة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تقديرات عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز التدريب الريادي تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث) حيث كانت الفروق لصالح الإناث، و كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز التدريب الريادي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

2— (دراسة سهام الزعبي ، 2022): بعنوان "التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمشق"⁽⁹⁾، و تركزت الدراسة على تنمية قدرات الأفراد الابداعية ليتمكن من الاعتماد على نفسه في توفير فرص العمل ويسهم في التنمية المجتمعية بأفكاره التي من المفترض أن تجد البيئة الملائمة لتغذيتها والدفع بكل الأفكار والابتكار إلى عالم التطبيق بدلاً من بقائها كأفكار نظرية فقط، ووفق ما خلصت له الدراسة أن الانظمة العربية تفتقر إلى التركيز على العمل الريادي وأن الاهتمام به قليلاً مقارنة بالدول المتقدمة وأن تمت ظروف ومعوقات تواجه العملية الريادية بوطننا العربي وأنه من الأهمية بمكان التركيز على التربية الريادية لبناء قاعدة ومرتکز لانطلاق العملية الريادية في كل مؤسساتنا التعليمية خاصة الجامعية منها.

خامسا- الإجراءات المنهجية في الدراسة الميدانية:

1-منهج الدراسة: يعد المنهج الوصفي التحليلي من أكثر الطرق تماشياً وملائمة واستخداماً لهذا النوع من الدراسات الوصفية، إذ يتيح من خلاله القدرة على جمع أكبر قدر من البيانات الميدانية عن

الموضوع أو الظاهرة المراد دراستها، كما أن الباحثين عادة ما يلجئون إلى إجراء مسح بالعينة للمجتمع الأصلي للدراسة، للخروج بنتائج يمكن أن تفيد في فهم صحيح للظاهرة المدروسة.

2-مجتمع الدراسة وعينته: تمثل مجتمع الدراسة في طلبة الريادة والابتكار بجامعة الزاوية والبالغ عددهم (120) طالب وطالبة وتم اتباع أسلوب الحصر الشامل عند جمع البيانات منهم وذلك حسب إحصائية 2024م.

الدراسة الاستطلاعية: تكونت من (30) طالب وطالبة، وذلك لتقنين أداة الدراسة من خلال الصدق والثبات بالطرق المناسبة.

الخصائص العامة لمجتمع الدراسة:

جدول (1) التوزيع التكراري لأفراد مجتمع الدراسة حسب النوع

| النوع | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| ذكر | 40 | 33.3 |
| أنثى | 80 | 66.7 |
| المجموع | 120 | 100.0 |

من خلال بيانات الجدول (1) نلاحظ أن نسبة (66.7%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة من (الإناث)، في حين أن نسبة (33.3%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة من (الذكور).

جدول (2) التوزيع التكراري لأفراد مجتمع الدراسة حسب التخصص العلمي

| التخصص العلمي | التكرار | النسبة المئوية |
|---------------|---------|----------------|
| علوم إنسانية | 36 | 30.0 |
| علوم تطبيقية | 84 | 70.0 |
| المجموع | 120 | 100.0 |

من خلال الجدول (2) نلاحظ أن نسبة (70.0%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة تخصصهم (علوم تطبيقية)، في حين أن نسبة (30.0%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة تخصصهم العلمي (علوم إنسانية).

3. أداة الدراسة: بعد الاطلاع على الأدب السوسيولوجي والدراسات السابقة، تم بناء مقياس مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية وفقاً للخطوات الآتية:

- تحديد الفقرات الرئيسة للمقياس.

- صياغة فقرات المقياس حسب انتمائه للبعد.

4. صدق المقياس:

أ- صدق المحكمين: للتحقق من صدق المقياس تم عرضه على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (6) محكمين ، من ذوي الخبرة و الاختصاص وذلك لإبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول سلامة اللغة ووضوحها وملائمة العبارات لأغراض الدراسة ، من حيث شموليتها وتغطيتها لفقرات المقياس وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين ، فحذفت بعض عبارات وأصبح المقياس في صورته النهائية مكونة من (11) فقرة لمقياس ، مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية علما بأن بدائل الإجابة عن فقراته تنحصر في (دائما ، أحيانا ، أبدا) .

ب- صدق الاتساق الداخلي: تم القيام بحساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام مصفوفة الارتباط

البسيط بيرسون

جدول (3) يبين ارتباطات درجات كل فقرة من فقرات مقياس مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية مع الدرجة الكلية للمقياس

| المقياس | معامل الارتباط |
|---|----------------|
| مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية | 0.850** |

يتضح من بيانات الواردة بالجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات المقياس والدرجة الكلية كانت دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) الأمر الذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس، ومن ثم الوثوق فيه للاستخدام والتطبيق.

5- ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس باستخدام اختبار ألفا كرو نباخ.

جدول (4) معامل ثبات مقياس مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية باستخدام طريقة ألفا كرو نباخ للفقرات والدرجة الكلية

| المقياس | عدد الفقرات | قيمة معامل الثبات |
|---|-------------|-------------------|
| مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية | 11 | 0.873 |

يتضح من الجدول (4) أن جميع قيم معاملات الثبات عالية، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (0.873)، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية المقياس للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

7-التصميم والمعالجة الإحصائية للبيانات:

ولإعادة ترميز مقياس مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية فقد وزعت الدرجات من 1- 3 على النحو التالي:

تعطى الدرجة (3) للاستجابة (دائماً).

تعطى الدرجة (2) للاستجابة (أحياناً).

تعطى الدرجة (1) للاستجابة (أبداً).

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الأول: ما مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية؟

جدول (5) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات والدرجة في مستوى استراتيجيات التدريب

الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية.

| ت | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | الدرجة |
|-----|---|-----------------|-------------------|---------|--------|
| 1- | يتم تطوير شبكة العلاقات مع الشركات والمؤسسات الريادية لتوفير فرص التدريب والتوظيف للطلاب الذين يمتلكون مهارات وفرص ريادية | 2.5833 | 0.64278 | 5 | عالية |
| 2- | يتم توفير دورات تدريبية منتظمة لتطوير مهارات الريادة والابتكار | 2.7917 | 0.50035 | 1 | عالية |
| 3- | يتم تحديث الموارد التعليمية بانتظام لدعم عمليات التعلم والتدريب في مجال الريادة | 2.5000 | 0.64820 | 7 | عالية |
| 4- | يتم تقديم الدعم الشخصي والتوجيه للطلاب في تطوير مشاريعهم الريادية | 2.7083 | 0.54071 | 2 | عالية |
| 5- | يتم تنظيم فعاليات تعليمية وورش عمل لتوعية المجتمع الجامعي بأهمية الريادة والابتكار | 2.7917 | 0.50035 | 1 | عالية |
| 6- | يتم تشجيع الطلاب على المشاركة في مسابقات وجوائز تحفيزية لتطوير أفكارهم الريادية | 2.6250 | 0.56602 | 4 | عالية |
| 7- | يتم توفير الدعم الفني والتقني للمشاريع الريادية لضمان نجاحها | 2.4167 | 0.64278 | 8 | عالية |
| 8- | يتم توفير فرص التواصل والشراكات مع القطاع الخاص لدعم المشاريع الريادية | 2.5417 | 0.57626 | 6 | عالية |
| 9- | يتم تقديم دورات تدريبية لتطوير مهارات القيادة والإدارة لأعضاء هيئة التدريس | 2.2083 | 0.81885 | 9 | متوسطة |
| 10- | يتم توفير مساحات مخصصة للعمل الجماعي والابتكار داخل الحرم الجامعي، لتشجيع التفاعل وتبادل الأفكار بين الطلاب فيما بينهم | 2.5000 | 0.64820 | 7 | عالية |
| 11- | يتم تنظيم جلسات حوارية ومحاضرات توعوية حول الريادة والابتكار، بمشاركة خبراء ورواد أعمال ناجحين لتشجيع والهام الطلاب | 2.6667 | 0.62622 | 3 | عالية |
| | المقياس ككل | 2.5757 | 0.56746 | | عالية |

يتضح من الجدول (5) أن الفقرتين (2 ، 5) والتي تنص على (يتم توفير دورات تدريبية منتظمة لتطوير مهارات الريادة والابتكار، يتم تنظيم فعاليات تعليمية وورش عمل لتوعية المجتمع الجامعي بأهمية الريادة والابتكار) احتلت المرتبة الأولى بنفس المتوسط الحسابي (2.7917) وانحراف معياري (0.50035) ، يليها من حيث الأهمية الفقرة (4) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.7083) وانحراف معياري (0.54071) وهي تنص على (يتم تقديم الدعم الشخصي والتوجيه للطلاب في تطوير مشاريعهم الريادية) ، بينما احتلت الفقرة (11) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.6667)

وانحراف معياري (0.62622) وهي تنص على (يتم تنظيم جلسات حوارية ومحاضرات توعوية حول الريادة والابتكار، بمشاركة خبراء ورواد أعمال ناجحين لتشجيع والهام الطلاب) جاءت بدرجة عالية. تعكس هذه النتيجة مستوى عالٍ من التميز والجودة في استراتيجيات التدريب الريادي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية يُعتبر هذا الأداء رائعاً دليلاً على التفاني والالتزام بتقديم خدمات التدريب بأعلى مستوى من الجودة والفعالية تلك النتيجة تُظهر أيضاً انطباقاً إيجابياً عن استجابة المؤسسة لاحتياجات الطلاب والمجتمع وقدرتها على تلبية هذه الاحتياجات بشكل شامل ومتكامل كما تشير إلى أن مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية جاء بدرجة عالية ومن دون نقاط، فذلك يعني ببساطة أن الأداء كان متميزاً وتم تقييمه بشكل إيجابي دون وجود أي نقاط سلبية تحتاج إلى تحسين.

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفقرة (9) جاءت بدرجة متوسطة والتي تنص على (يتم تقديم دورات تدريبية لتطوير مهارات القيادة والإدارة لأعضاء هيئة التدريس) ولكنها حظيت باستجابة أقل من المبحوثين حولها فقد احتلت المرتبة التاسعة من حيث أهميتها ضمن فقرات مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية بمتوسط حسابي (2.2083) وانحراف المعياري (0.81885).

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الثاني: الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية تعزى لمتغير النوع؟

جدول (6) يبين نتائج اختبار (ت) بين متوسطي مجتمع الدراسة في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية وفقاً لمتغير النوع.

| المقياس | النوع | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|---|-------|------------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية | ذكر | 40 | 33.0000 | 0.00000 | 6.805 | 0.000 |
| | أنثى | 80 | 26.0000 | | | |

يتبين من الجدول (6) أن أفراد مجتمع الدراسة (الذكور) سجلوا متوسطاً حسابياً أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع الدراسة (الاناث)، وذلك على الدرجة الكلية للمقياس، حيث كان متوسط الحسابي لمجتمع الدراسة (الذكور) على المقياس الكلي (33.0000) بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع الدراسة (الاناث) (26.0000) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطين (6.805) وهي قيمة دالة إحصائية لأن مستوى دلالتها (0.000) أقل من مستوى (0.05). وعليه يمكن القول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية تعزى لمتغير النوع ولصالح أفراد مجتمع الدراسة (الذكور)

يمكن تفسير ذلك بأن الطلاب الذكور يظهرون ميلاً أكبر نحو مشاركة في برامج التدريب الريادي مقارنة بالإناث دون وجود نقاط تحتاج إلى تحسين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (خالد الامجد ، 2024م) والتي ترى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تقديرات عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز التدريب الريادي تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الثالث: الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية وفقاً لمتغير التخصص العلمي؟

جدول (7) يبين نتائج اختبار (ت) بين متوسطي مجتمع الدراسة عن الفقرات والدرجة الكلية في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية وفقاً لمتغير التخصص العلمي.

| المقياس | التخصص العلمي | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة " ت " | مستوى الدلالة |
|---|---------------|------------|-----------------|-------------------|------------|---------------|
| مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية | علوم إنسانية | 36 | 33.0000 | 0.00000 | 6.130 | 0.000 |
| | علوم تطبيقية | 84 | 26.3333 | | | |

يتبين من الجدول (7) أن أفراد مجتمع الدراسة الذين تخصصهم العلمي (علوم إنسانية) سجلوا متوسطاً حسابياً أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع الدراسة الذين تخصصهم العلمي (علوم تطبيقية) ، وذلك على الدرجة الكلية للمقياس ، حيث كان متوسط الحسابي لأفراد مجتمع الدراسة الذين تخصصهم (علوم إنسانية) على المقياس الكلي (33.0000) بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع الدراسة الذين تخصصهم العلمي (علوم تطبيقية) (26.3333) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطين (6.130) وهي قيمة دالة إحصائية لأن مستوى دلالتها (0.000) أقل من مستوى (0.05).

وعليه يمكن القول إن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية تعزى لمتغير التخصص العلمي ولصالح علوم إنسانية. يشير ذلك إلى تفضيل طلاب التخصصات العلمية للمشاركة في برامج التدريب الريادي بنسبة أقل مقارنة بالطلاب في التخصصات الإنسانية هذا قد يكون نتيجة لاختلاف في اهتماماتهم وتوجهاتهم المهنية، حيث قد يكون لدى طلاب العلوم الإنسانية ميلاً أكبر نحو تطوير مهارات الريادة والابتكار، مما يعكس تفضيلهم للمشاركة في برامج التدريب الريادي بشكل أكبر.

ملخص النتائج:

1- أشارت نتائج الدراسة إن مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية ، جاءت بدرجة عالية ، حيث احتلت الفقرتين (2 ، 5) والتي تنص على (يتم توفير دورات تدريبية منتظمة لتطوير مهارات الريادة والابتكار ، يتم تنظيم فعاليات تعليمية وورش

عمل لتوعية المجتمع الجامعي بأهمية الريادة والابتكار (المرتبة الأولى بنفس المتوسط الحسابي (2.7917) وانحراف معياري (0.50035) ، يليها من حيث الأهمية الفقرة (4) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.7083) وانحراف معياري (0.54071) وهي تنص على (يتم تقديم الدعم الشخصي والتوجيه للطلاب في تطوير مشاريعهم الريادية) ، بينما احتلت الفقرة (11) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.6667) وانحراف معياري (0.62622) وهي تنص على (يتم تنظيم جلسات حوارية ومحاضرات توعوية حول الريادة والابتكار، بمشاركة خبراء ورواد أعمال ناجحين لتشجيع والهام الطلاب) جاءت بدرجة عالية.

2- أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية عند (0.05) في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية تعزى لمتغير النوع ولصالح أفراد مجتمع الدراسة (الذكور).

3- أكدت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية عند (0.05) في مستوى استراتيجيات التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي بمركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية تعزى لمتغير التخصص العلمي ولصالح علوم إنسانية.

التوصيات:

1- تعزيز التواصل والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والمجتمع المحلي من خلال تنظيم ورش العمل والندوات والفعاليات التي تعزز ثقافة الريادة والابتكار.

2- تطوير برامج تدريبية مخصصة تستهدف تنمية مهارات القيادة والابتكار لأعضاء هيئة التدريس والإداريين في المؤسسة الجامعية.

3- تعزيز استخدام التقنيات الحديثة في التعلم والتدريب عبر تقديم دورات عبر الإنترنت وموارد تعليمية مفتوحة.

4- تشجيع تبادل المعرفة والخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والمجتمع المحلي من خلال منصات التواصل والشبكات الاجتماعية.

5- تطوير برامج تدريبية متعددة المستويات تتضمن التدريب الأكاديمي والتطبيقي لتنمية مهارات الريادة والابتكار.

6- إنشاء بيئة تعليمية وتدريبية تشجع على التفكير الإبداعي والحوار وتبادل الأفكار بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

7- تعزيز التعاون بين القطاع الأكاديمي والصناعي والمجتمعي من خلال إطلاق مبادرات مشتركة لدعم ريادة الأعمال والابتكار.

- 8- تقديم دعم مالي وتقني للطلاب وأعضاء هيئة التدريس الذين يرغبون في تطوير مشاريع ريادية وابتكارية.
- 9- تنظيم فعاليات توعية و تثقيف حول أهمية الريادة والابتكار في المجتمع وتشجيع المشاركة الفعالة في هذه المجالات.
- 10- تقديم دورات تدريبية لتنمية مهارات التسويق وإدارة المشاريع والتمويل للطلاب والمهتمين بريادة الأعمال والابتكار.

قائمة المراجع

1. عبد المعطي عساف، 2000م، التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات، عمان: دار زهران.
2. سهيلة عباس، 2003م، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، عمان: دار وائل للنشر.
3. شذى عبيدات، 2003م، واقع استراتيجية وظائف الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
4. أحمد القطامين، 2002م، الإدارة الاستراتيجية: حالات ونماذج تطبيقية، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
5. جمال أبودولة، رياض طهماز، مجلد 20، العدد 4-أ، 2004، واقع عملية الربط والتكامل ما بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية إدارة الموارد البشرية، أبحاث اليرموك.
6. جهاد الدحيات، 2009م، تقييم فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، المفرق: جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
7. شذى عبيدات، واقع استراتيجية وظائف الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية، مرجع سبق ذكره.
8. خالد الأمجد، 2024، التدريب الريادي بمؤسسات التعليم العالي في الأردن، المجلة العربية للبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، المجلد 2، العدد 1، أبريل، 187.
9. سهام الزعبي، 2022، التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمشق، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، المجلد 90، العدد 2، 18.