Vol. 23, No. 1, July , 2023 ISSN: 2090-5890 & 2735-3222

تفعيل دور الجامعات المصرية في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي (دراسة حالة لجامعة قناة السويس)

د/ نشوة سعد محمد بسطويسى
أستاذ مساعد كلية التربية
جامعة قناة السويس

الملخص:

نظراً لأهمية رأس المال الاجتماعي في تحقيق التعليم الريادي؛ لذا فقد سعت كافة مؤسسات التعليم الجامعي إلى التطوير والتحسين المستمرين عن طريق تحديد الفجوة بين كل الجامعات وسوق العمل، وتقييم رأس المال الاجتماعي الموجود داخل كل جامعة قناة السويس، وتحديد أفضل الممارسات، ووضع السياسات البحثية والتعليم في المقام الأول، وكذلك المساهمة في توثيق العلاقات العلمية، وتحقيق الترابط بين البحث العلمي، والتعليم، وخدمة المجتمع.

ومما سبق يمكن القول بأن، رأس المال الاجتماعي يقع على عاتقه وبشكل رئيس تحقيق التعليم الريادي لدى الجامعات المصرية فهي الأقدر على ذلك؛ لما يمتلكه أعضاء هيئة التدريس من خبرات وقيم وثقافة وقدرة على الإبداع والابتكار علاوة على مكانتهم الأكاديمية والمجتمعية من أجل إيجاد حل متخصص أو خلق قيمة ونقل هذه الخبرات إلى تلك المؤسسات وتطويرها على أسس علمية فعالة.

لذا فإن المؤسسات التعليمية -بصفة عامة ومؤسسات التعليم الجامعي بصفة خاصة- لا تختلف كثيرًا عن بعضها البعض من حيث امتلاك الإمكانات المادية والبشرية، ولكنها تختلف من حيث امتلاك الميزات التنافسية لمتطلبات التعليم الريادي المتمثلة في رأس المال الاجتماعي؛ ومن ثم يمكن أن يصبح الهدف المنهجي لهذه الدراسة هو التعرف علي واقع دور الجامعات المصرية متمثلة في جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الاجتماعي كآلية لتحقيق التعليم الريادي؛ نتيجة لأن رأس المال الاجتماعي يعد العنصر المهم والمؤثر في تحقيق كفاءة مؤسسات التعليم الجامعي وتميزها المؤسسي، وكذلك البحث عن أهم المعوقات التي تواجه الجامعات عند قيامها بتنمية رأس المال الاجتماعي تحديدًا، ومن ثم بناء رؤية لتطويرها مستقبلاً كآلية لتحقيق التعليم الريادي بها.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الاجتماعي – التعليم الريادي

Abstract:

Because the importance of social capital in achieving entrepreneurial education; Therefore, all university education institutions have sought continuous development and improvement by identifying the gap between all universities and the labor market, evaluating the social capital that exists within each Suez Canal University, identifying best practices, putting research and education policies in the first place, as well as contributing to closer scientific relations. and achieving the link between scientific research, education, and community service.

From the foregoing, it can be said that social capital is mainly responsible for achieving pioneering education in Egyptian universities, as they are the most capable of doing so. Because the faculty members possess experiences, values, culture, and the ability to create and innovate, in addition to their academic and societal standing, in order to find a specialized solution or create value, and transfer these experiences to those institutions and develop them on effective scientific bases

Therefore, educational institutions - in general and university education institutions in particular - do not differ much from each other in terms of possessing material and human capabilities, but they differ in terms of possessing competitive advantages for the requirements of pioneering education represented in social capital. Hence, the methodological objective of this study could be to identify the reality of the role of Egyptian universities, represented by the Suez Canal University, in the development of social capital as a mechanism for achieving entrepreneurial education. As a result, social capital is an important and influential element in achieving the efficiency of university education institutions and their institutional excellence, as well as searching for the most important obstacles that universities face when developing social capital in particular, and then building a vision to develop it in the future as a mechanism to achieve entrepreneurial education.

Key Words: Social Capital– Entrepreneurial Education

الإطار العام للدراسة:

مقدمة الدراسة:

تعد المؤسسات التعليمية من أكثر المؤسسات التي تحاول المساهمة في تحقيق مجتمع المعرفة، وتأتي في مقدمتها المؤسسات الجامعية بوصفها أقوى مؤسسة تعليمية، وتربوية، واجتماعية، تؤثر في المجتمع المحيط بها وتتأثر به ومن ثم تحاول خطط تطوير التعليم الجامعي الاتجاه نحو جعل الجامعات مكانًا لإنتاج، ونشر، واستخدام، وتوظيف المعرفة والاستفادة منها، بالإضافة إلى تطوير أنشطة الجامعة لاستخدام وتوظيف المعرفة خارج أسوارها؛ وذلك لخدمة المجتمع المحيط بها، وكذلك جعلها مكانًا يجمع بين مختلف التيارات الفكرية، ويسمح بحرية المناقشة، والاختلاف في الرأي؛ من أجل الوصول للحقائق، وكذلك جعلها مصدرًا للإبداع في الفكر والتكنولوجيا. **(يوسف سيد محمود، ٢٠٠٩، ص ص٢١-٢٢)**

فالجامعات من أهم المؤسسات التي ترتكز عليها آمال المجتمع في تحقيق التنمية المجتمعية؛ لدورها المهم في إعداد الكوادر البشرية، وتطويرها، والارتقاء بمستواها لتناسب أسواق العمل، ونشر المعرفة وتنميتها، من خلال تفاعلها مع المعرفة، واعتبارها مركزًا للخبرة العلمية، والبحثية في التخصصات المتنوعة، وإسهاماتها في تهيئة المناخ الجامعي للإبداع، والابتكار، وتبنيها مسئولية تنمية أهم ثروات المجتمع، ألا وهى الثروة البشرية؛ نظرًا لكونها المسئولة عن إعداد الأفراد للحياة العملية، كما أنها أداة فعالة لتحديث وتطوير المجتمع؛ لما تقدمه من أنشطة تعليمية، بحثية، ومجتمعية، وإعداد للباحثين، والعلماء، والقيادات الفكرية؛ لتدعيم آفاق المستقبل، باعتبارهم أحد الدعائم الرئيسة لتحقيق التنمية والريادية

بالمجتمعات، فالجامعات لا يمكن أن تنعزل عن المجتمع المحيط بها، بل تتفاعل معه؛ وبالتالي فهى تعمل وفقًا لاحتياجات المجتمع من التنمية.**(طارق أبو العطا الألفي، ٢٠١٣، ص١٦)، (فتحي عبد الرسول، ٢٠١٤، ص٧)**

وبناءً على ما سبق يمكن القول بأن: الجامعات تختلف عن غيرها من المؤسسات المجتمعية الأخري؛ لكونها من أهم المؤسسات التي لها علاقة مباشرة بكافة جوانب التنمية بالمجتمع، في مجالاته المختلفة سواء البيئية، الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية؛ حيث إنها تمثل القيادة العلمية والفكرية في المجتمع، والمنوط بها حل مشكلاته، ومواجهة تحدياته.

ونتيجة لإضفاء البعد الإنساني على عمليات التنمية فقد بدأ يظهر في الأفق الاهتمام بالبعد الاجتماعي والثقافي للتنمية بالمجتمعات، ولا سيما وأن ذلك البعد ساعد على بناء مؤسسات من رحم المجتمعات ساعدت عديد من الشرائح المجتمعية التي لم تستطع الدولة مساعدتها، خاصة في دول العالم النامي، ومن خلال ذلك الإطار ظهر مفهوم رأس المال الاجتماعي كأحد الروافد المهمة في عملية تنمية المجتمعات. **(سالمي محمد وفاطمة علاقي، ٢٠١٩، ص٧٧)**

ولذلك فمع بداية التسعينيات من القرن الماضي بدأ الاهتمام بمصطلح رأس المال الاجتماعي، حين أدرك رواد الأعمال على مستوى العالم أن الأصول غير المادية للمؤسسات الصناعية تعد محورًا رئيسًا لما تحققه من أرباح، ومن ثم فقد أصبح ذلك المصطلح يعبر عن قدرة المؤسسات الفعلية على التنافس وتحقيق النجاح من خلال الاهتمام بالعلاقات والروابط الاجتماعية بين المؤسسات والأفراد والمجتمع، بعد أن كانت الموارد المالية والمادية هي التي تمثل الثروة الفعلية للمؤسسات، فهما أهم مكونات المؤسسات والمجتمع. **(كريمة السيد الرفاعي، ٢٠١٥، ص٣٦٦)**

حيث بدأت كثير من الأدبيات الاقتصادية في الاهتمام بذلك المصطلح، والذي أصبح يُنظر إليه بوصفه المصدر الحقيقي لثروة مؤسسات الأعمال وتحقيق التميز والطريق لتحقيق النجاح واستمرار المنافسة، فلا يمكن لأي مؤسسة في أي قطاع أن تحقق التميز دون الاهتمام به، فبعد أن كانت المصادر المادية تُعد الثروة الفعلية لتلك المؤسسات، ونقطة الارتكاز الأساسية لكل الاستراتيجيات الحديثة التي تنظم العمل داخل المؤسسات بكافة أشكالها، إلا أن مصطلح رأس المال الاجتماعي منذ فترة ليست بالبعيدة قد أصبح يمثل من أحد أهم مكونات الثروة لكافة المؤسسات بالمجتمع، كما حل محل المصادر الطبيعية والأصول المادية لتلك المؤسسات.**(أمل محمد بشير،٢٠١٦، ص٢)**

فرأس المال الاجتماعي يتمثل في جملة الموارد المرتبطة بامتلاك الفرد لشبكة من العلاقات الاجتماعية مع أفراد المجتمع، حيث تنطوي تلك العلاقات على منظومة من القيم تأتي في مقدمتها الاحترام، والتقدير، والتعاون، والثقة المتبادلة بين الأفراد والمؤسسات، حيث أكد "بيير بورديو" (Pierre Bourdieu) أن رأس المال الاجتماعي هو ميزات فردية تظهر في سياق اجتماعي، وأن الفرد يستطيع اكتسابها عبر القيام بأفعال هادفة، كما يمكن تحويله إلى مكاسب اجتماعية واقتصادية؛ ولذلك فهو يؤكد على الأثار والفوائد الناجمة عن رأس المال الاجتماعي، حيث يؤكد على تواجده من

خلال الشبكات الاجتماعية وما بين أفراد تلك الشبكات من علاقات اجتماعية يمكن أن تساعد على استمرارها. **(Hannah Doughty& Julie Allan, 2008, p.277)**

كذلك فإن رأس المال الاجتماعي يعد من أحد أهم مكونات رأس المال للمؤسسات المتنوعة؛ لكونه يمتد نطاقه من مبدأ سلوكي يشمل شبكات العلاقات الاجتماعية القائمة على الثقة المتبادلة والتفاعل الاجتماعي، إلى الارتكاز على أسس من القيم والمعايير السليمة والحاكمة لعمل الجماعات بما يمكن أن يعمل على تحقيق الالتزام الأخلاقي الذي يجعل من أفراد المؤسسات متآلفين ومتآزرين فيما بينهم؛ لبناء بيئة تعاونية يمكن أن تسهم في تحقيق التنافسية والريادية بين المؤسسات المختلفة، فرأس المال الاجتماعي هو الحلقة المفقودة في التنمية بالمجتمعات. (**نجلاء عبد التواب عبد العال، ٢٠١٨، ص١٤٠**)

وحيث أن الموارد البشرية هي عنصر النشاط الإنتاجي بالجامعات؛ لذلك فقد أولتها اهتمامًا متزايدًا من خلال ربط فكرة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتحقيق التنمية بالمجتمعات، حيث تؤكد عديد من الدراسات أنه لا نجاح في أي مجال من مجالات التنمية المجتمعية في غياب رأس المال الاجتماعي، والذي يعمل على تعزيز الثقة واحترام وقبول الاختلاف والأفكار والتقاليد بين كافة أفراد المجتمع؛ بما يمكن أن يسهم في تكوين روح العمل الجماعي وتدعيم الديمقراطية والتشاركية والتعاونية، من خلال تنويع كافة أنشطة وشبكات العلاقات الاجتماعية بين الأفراد على كافة المستويات سواء على المستوى الواقعي أو الافتراضي. (**صفاء أحمد شحاتة، ٢٠١٣، ص ص١٢٢-١٢٣**)، (**سالمي محمد وفاطمة علاقي، ٢٠١٩، ص ص٨٥-٨٦**)، (**أكرم صابر الدباس، ٢٠٢٠، ص٣**)

ولذلك فإن الارتقاء بمستوى رأس المال الاجتماعي بين كافة الموارد البشرية داخل الجامعات تعد من الأهداف الرئيسة لها، والتي تسعى إلى تحقيقها كمؤشر ملموس يعكس النجاح في تدعيم مبادئ الترابط الاجتماعي وتطويره بين كافة الأفراد داخل وخارج المؤسسة الجامعية؛ لبناء مجتمع يتسم بالقوة والقدرة على الإنتاج، من خلال تعزيز دورها في تنمية رأس المال الاجتماعي مع كافة المؤسسات المحيطة بها وتزويدها كذلك بالقدر الكافي من الوعي بأهميته، بما يجعلها شريكًا أساسيًا في بناء المجتمعات المتماسكة والمتقدمة. (**بندر بن محمد آل عالية وبدر بن جويعد العتيبي، ٢٠٢١، ص٥٩**)

ومع ظهور عديد من التغيرات في مجالات تطور المعرفة والتكنولوجيا والاتصالات، التي أثرت على المؤسسات الجامعية وطرق ومناهج التعليم والإعداد والتمكين للطلبة بها، لذا فقد أصبحت الحاجة ملحة إلى نمط جديد من التعليم، يتم من خلاله احتواء الاحتياجات الجديدة والفعلية للأفراد والمجتمعات، حيث لا تقتصر فيه مهمة المؤسسات الجامعية على نقل المعرفة فقط بل إلى تنوع التخصصات الجامعية، والتركيز على اكتساب المعارف والتعلم مدى الحياة؛ بما يؤدي إلى تنوع مجالات العمل. **(UNESCO, 2009, p.12)**

ومن ثم، كان التركيز على امتلاك الأفراد لكافة القدرات والمهارات التي تؤهلهم للتعامل مع مختلف المستحدثات العالمية، من خلال تعزيز التعلم مدى الحياة بمختلف المجالات؛ بما يمكنهم

من امتلاك المعرفة الشاملة، وإكسابهم القدرة على صنع واتخاذ القرارات، والمشاركة الفعَّالة في إحداث التنمية للمجتمع. **(أيمن أنسي الإسكندراني ووجدي شفيق عبد اللطيف، ٢٠١٥، ص٣١).**

لذا فقد ظهر مفهوم التعليم الريادي بشكل موسع منذ بدايات القرن الماضي بكثير من دول العالم؛ حيث بدأت المؤسسات المجتمعية والحكومية في الاهتمام بمجال ريادة الأعمال، حتى أصبح أحد المحاور الرئيسة في التنمية الشاملة للمجتمعات، ووسيلة فعالة لإيجاد الوظائف في سوق العمل لمواجهة البطالة بين الخريجين؛ لكونه قائمًا على فكرة العمل الحر المستقل بعيدًا عن الأعمال التقليدية في المؤسسات الكبيرة، وما يرتبط بها من مشكلات وتسلط للرؤساء. **(فاطمة محمد أحمد، ٢٠٢٠، ص٣١٩)**

ومن ثم فقد بدأت الجامعات بالبحث عن الآليات التي يمكن أن تمكنها من مواكبة التطور بأساليب وطرق مبتكرة فكان التعليم الريادي أحد تلك الآليات التي اعتمدت عليها؛ لكونه يعد أحد المحركات الأساسية للتنمية المجتمعية، وتحقيق التنافسية في ريادة الأعمال، كما أنه يسعى نحو غرس روح التعاون والمبادرة وصناعة قادة المستقبل لتحمل مسئولية التنمية الاقتصادية؛ لما له من دور رئيس في خلق الأفكار الابتكارية التي لها مردود اجتماعي واقتصادي للتحول نحو اقتصاد المعرفة. **(نوال أحمد نصر، ٢٠٢٢، ص٢)**

فالتعليم الريادي يسعى نحو إعداد وتأهيل الموارد البشرية، كما أنه يهدف إلى تنمية قدرات الأفراد بما يمكنهم من المساهمة في بناء المجتمعات وخدمتها، والتعامل مع بيئة الأعمال المحيطة بهم بشكل فعال وإيجابي، وكذلك التعامل مع أفراد المجتمع بأسلوب أخلاقي واجتماعي صحيح، بالإضافة إلى تكوين أفراد ريادين قادرين على العمل في وظائف مختلفة، كما أنه يعمل على تعديل أنماط السلوك التقليدية، ونمط التفكير التقليدي، والقيم والاتجاهات بما يتناسب وطموحات المجتمعات التنموية. **(هناء فرغلي محمود، ٢٠٢٠، ص٨٨)**

ولكي تُحقق الجامعات المصرية تنمية حقيقية في مجال التعليم الريادي على أسس علمية مخطط لها، كان عليها أن تتبنى استراتيجيات متطورة في التعليم والتدريب، تركز على العمليات الاجتماعية، وتكوين الروابط التي تتطلبها خطط التنمية الاجتماعية، وتوظف التقنيات الحديثة بطريقة فعالة، للوصول إلى أفضل النتائج المرغوب فيها والتي يعد فيها الاهتمام بتنمية رأس المال الاجتماعي أحد تلك الاستراتيجيات المهمة.

ولذلك كان الاهتمام برأس المال الاجتماعي كأحد أفضل السبل التي يمكن من خلالها نشر ثقافة التعليم الريادي وتدعيمه بالجامعات، لما يتميز به من القدرة على التأثير الإيجابي في عملية صياغة وتنفيذ السياسات والتوجهات العامة، التي تسعى الجامعات لتحقيقها، ومنها الاهتمام بشبكات العلاقات الاجتماعية داخل وخارج الجامعات؛ لذلك كان رأس المال الاجتماعي الأداة الفعالة لتدعيم الأساليب الجديدة بالتعليم وتطويرها، فهو يعد مسئولًا عن اتخاذ القرارات الحاسمة ذات الصلة بقبول التجديدات التربوية والابتكارات بأسواق العمل بمرونة كافية، من خلال الاستثمار في بناء شبكة العلاقات والروابط الاجتماعية بين كافة عناصر رأس المال الاجتماعي بالجامعات لنشر وتدعيم التعليم الريادي بها؛ لتحقيق الإبداع الفكري لدى الطلبة بما يسهم في تحقيق الأهداف التنموية،

والقدرة التنافسية للجامعات المصرية في ظل مستجدات العصر الحالي. (**هناء حسين عبد المنعم، ٢٠٢١، ص٣٢١**)

وحيث إن الجامعات تعد من أهم مؤسسات المجتمع، وأداته الفعالة في تحقيق أهدافه وطموحاته، والمسئولة عن إعداد الكوادر البشرية المؤهلة لصنع المستقبل وصياغة توجهاته، من خلال إكسابهم المهارات والكفاءات الأكاديمية، والمهنية، والثقافية، والاجتماعية، بالإضافة إلى تطوير مهاراتهم الشخصية، كما أنها المسئولة عن تطوير المجتمعات، من خلال ما تقدمه من خدمات بحثية وتعليمية وخدمية؛ تهدف إلى معالجة مشكلات وقضايا المجتمع وتطويره؛ إلا أن الواقع الحالي يشير إلى أن معظم تلك المؤسسات تعاني من تواضع تنمية رأس المال الاجتماعي بها؛ ومن ثم ضعف روابطها مع المؤسسات المجتمعية المحيطة بها، بشكل لا يُلبي متطلبات خطط التنمية في عصر اقتصاد المعرفة، حيث تمثلت جوانب القصور في تنمية رأس المال الاجتماعي فيما يلي: (**سهير محمد حوالة وهند سيد الشوربجي، ٢٠١٤، ص ص٥٣٦-٥٣٩**)، (**نجلاء عبد التواب عبد العال، ٢٠١٨، ص ص١٩٦-١٩٩**)،

١) ضعف دمج مفاهيم ومبادئ وقيم رأس المال الاجتماعي بالمقررات الدراسية الجامعية، وكذلك غياب الطرائق والاستراتيجيات التدريسية الحديثة التي تساعد على دمج تلك المفاهيم والمبادئ بالعملية التعليمية، كاستخدام طرائق التدريس التي تتمحور حول الطالب وليس المعلم.

٢) قلة الأبحاث العلمية والتطبيقية التي تعالج قضايا رأس المال الاجتماعي، مع غياب المنافسة بين الباحثين وتشجيعهم على إجراء البحوث التطبيقية في ذلك المجال.

٣) قلة الأنشطة والممارسات الجامعية التي تعزز مفهوم وقيم رأس المال الاجتماعي لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات؛ مما يؤدي إلى ضعف اكتسابهم للقدرات اللازمة لتطبيق مفاهيم وقيم رأس المال الاجتماعي، ومنها مهارات التعلم في سياق عالمي، ومهارات الاعتماد على الذات.

٤) ضعف الوعي لدى الطلبة الجامعيين ببعض المشكلات المجتمعية التي تعوق تحقيق رأس المال الاجتماعي، وكذلك ضعف الربط بين النظام التعليمي الجامعي وخطط التنمية المجتمعية.

٥) غياب التعاون بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص؛ لمعالجة قضايا التنمية المجتمعية.

٦) ضعف تقديم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعات التي تتناول أسس رأس المال الاجتماعي وكيفية تنميته.

كما أوصت بعض الدراسات- مثل دراسة (**ميسرة محمود الكفارنة، ٢٠١٥، ص ص١٠٧-١٠٩**)، (**منال رجب عبد الجليل، ٢٠١٧، ص ص١٤٩-١٥٢**)، (**أكرم صابر الدباس، ٢٠٢٠، ص ص١١٦-١١٧**)، (**هناء حسين عبد المنعم، ٢٠٢١، ص ص٣٢٩-٣٣٥**)- بضرورة الاهتمام بتنمية رأس المال الاجتماعي بالمؤسسات الجامعية، وإدراجه كمطلب رئيس باستراتيجيات الجامعات وخططها، وبناء آليات لتعزيزه وتدعيمه داخل كافة المؤسسات سواء الرسمية أو غير

الرسمية؛ لكونه أحد المجالات المهمة وذات التأثير على أداء المؤسسات بشكل كبير، وكذلك دعم الأنشطة الجامعية التي تسهم في تنميته كأحد الآليات لتحقيق التعليم الريادي.

واستنادًا إلى ما سبق؛ يمكن استكشاف أهمية دور الجامعات المصرية في تنمية رأس المال الاجتماعي؛ نتيجة لبعض الظروف المتعلقة بالمناخ الداخلي للمؤسسات الجامعية، وكذلك نتيجة لبعض العوامل الخارجية المتمثلة في التغيرات والتحولات التي حدثت في المجتمع المصري_ وخاصة في الآونة الأخيرة _ نتيجة لسعيها المستمر نحو تحقيق متطلبات التعليم الريادي بكل ما يحيط به من تغيرات داخلية وخارجية، وهذا ما تحاول الدراسة الحالية توضيحه، والكشف عنه والوصول إلى تصور مقترح لتفعيل ذلك الدور.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

لا تختلف المؤسسات التعليمية- بشكل عام ومؤسسات التعليم الجامعي بشكل خاص- كثيرًا عن بعضها البعض من حيث امتلاك الموارد المادية والبشرية، ولكنها تختلف من حيث امتلاك القدرات لتحقيق متطلبات التعليم الريادي المتمثلة في تنمية رأس المال الاجتماعي؛ ومن ثم يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عن واقع دور الجامعات المصرية في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي، بوصفه أحد السبل المهمة والمؤثرة في تدعيم كفاءة مؤسسات التعليم الجامعي وقدراتها التنافسية، وكذلك البحث عن أهم المعوقات التي تواجهها عند قيامها بذلك، ومن ثم بناء تصور مقترح لتحسينها وتطويرها مستقبلاً كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي بالجامعات، ومن ثم تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن تفعيل دور الجامعات المصرية في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي؟

ويتفرع من ذلك التساؤل الرئيس عدة تساؤلات فرعية، وذلك على النحو التالي:

١) ما الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي؟

٢) ما الإطار الفلسفي لمتطلبات تحقيق التعليم الريادي؟

٣) ما واقع دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الاجتماعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها لتحقيق متطلبات التعليم الريادي؟

٤) ما التصور المقترح لتفعيل دور الجامعات المصرية في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

١) توضيح الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي وخصائصه ومكوناته.

٢) التعرف على طبيعة التعليم الريادي، وأهم متطلباته التي تدفع إلى الاهتمام بتنمية رأس المال الاجتماعي.

٣) تشخيص واقع دور الجامعات متمثلة في جامعة قناة السويس لتنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي.

٤) بناء تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات المصرية في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

١) كون الجامعات مركزًا للتعليم والتنوير وتطوير الأفكار الإبداعية للحصول على مختصين في كافة الميادين المجتمعية، وكذلك إلقاء الضوء على طبيعة التعليم الريادي ومتطلباته الذي تسعى كافة الدول في العصر الحالي إلى تحقيقه.

٢) تفيد الدراسة في تبصير المهتمين بموضوع رأس المال الاجتماعي وبأهمية الاستفادة من أبعاده، وإتاحة الفرصة لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلبه للاستفادة من تطبيقه علميًا وعمليًا كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي.

٣) تتناول الدراسة الحالية قضية تربوية مهمة، يمكن أن تسهم - في ضوء ما قد تحققه من أهداف- في إعادة النظر في برامج تنمية القدرات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي؛ وبالتالي تنميتهم مهنيًا بما يتوافق واحتياجاتهم من ناحية، وتطوير هذه البرامج بما يتفق ومتطلبات العصر الحالي من ناحية أخرى.

٤) قد يستفيد منها القائمون على أمر المؤسسات الجامعية والمسئولون عن التخطيط لتطوير التعليم الجامعي في توجيه اهتمامهم لتنمية رأس المال الاجتماعي، ووضع ذلك في الاعتبار عند التخطيط لتطوير المقررات الدراسية الجامعية، للمساعدة في تنمية وعي الطلبة بمبادئ رأس المال الاجتماعي على المستوى المعرفي والسلوكي.

٥) تأتي الدراسة الحالية استجابة للدعوات التي تنادي بضرورة تطوير منظومة التعليم الجامعي بكافة المجالات، وكذلك تحسين العملية التعليمية وتطويرها داخل الجامعات.

٦) قد يستفيد الباحثون من نتائج الدراسة الحالية في مجال البحث التربوي ، بما يفتح مجالًا أمامهم لإجراء دراسات مشابهة أو ذات علاقة.

٧) قد يُستفاد من الدراسة الحالية بتقديم رؤية مقترحة لتنمية رأس المال الاجتماعي في ظل قلة الدراسات- في البيئة العربية عمومًا والبيئة المصرية على وجه الخصوص- المرتبطة بهذا الميدان.

منهج الدراسة وأداتها:

المنهج الوصفي من مناهج التحليل ،التي ترتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد عبر فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية، يتم تفسيرها بطريقة موضوعية، تنسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة، وهو أيضًا طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة، وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية مُعبرة، يمكن تفسيرها، كما انه محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة للوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها. **(بيومي محمد ضحاوي، ٢٠١٠، ص ص١٤-١٥)**

لذا استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في معالجة إشكالية الدراسة، التي استلزمت استعراض مفهوم رأس المال الاجتماعي وأشكاله وخصائصه وقياسه، ومن ثم عرض الواقع التقويمي لتنميته ، وهذا ضمن بعض جوانب الدراسة التي تتطلب التحليل المرتكز على مسار رأس المال الاجتماعي وطبيعة التحول الذي طرأ عليه.

كما ركزت الدراسة على أسلوب دراسة الحالة، الذي يتسم بالتوصل إلى معلومات شاملة ومفصلة عن الحالة المدروسة، حيث إن التركيز على حالة واحدة لا يسمح بتشتت الجهد في موضوعات متعددة، كما أنه يمثل نوعًا من البحث المتعمق عن العوامل المعقدة التي تسهم في دراسة وحدة اجتماعية ما، من خلال استخدام عدد من أدوات البحث، لجمع البيانات الملائمة عن الوضع القائم للوحدة وخبراتها الماضية، وعلاقاتها مع البيئة، ومن ثم فإنه عن طريق دراسة الحالة القائمة في تنمية رأس المال الاجتماعي بجامعة قناة السويس كنموذج للجامعات المصرية من خلال جمع معلومات وبيانات تفصيلية عن موضوع الدراسة سواء الوضع الحالي أو السابق، ومعرفة العوامل التي أثرت وتؤثر عليه، والخبرات الماضية لموضوع الدراسة الحالية. **(ديوبولد ب فان دالين، ٢٠١٠، ص٣٤٨)**

أداة الدراسة:

تتحدد أداة الدراسة وفقا لطبيعة الموضوع، والهدف المراد تحقيقه منها، ومن ثم يكون الاستبيان هو الأداة المناسبة والملائمة لموضوع الدراسة الحالية وهدفها، حيث إنه الأداة الأكثر استخدامًا للبحوث الوصفية، وخاصة التي تتطلب جمع بيانات عن وقائع محددة من عدد كبير نسبيًا من الأشخاص، وهذا ما تتطلبه طبيعة الدراسة الحالية، حيث إن الغرض من هذا الاستبيان هو تجميع بيانات عن واقع دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الاجتماعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك للوقوف على جوانب القوة والضعف بها، وكذلك متطلبات تحسينها وتطويرها كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي بالجامعات المصرية بهذا المجال.

حدود الدراسة:

١) حدود موضوعية:

تقتصر الدراسة على الكشف عن دور الجامعة في تنمية رأس المال الاجتماعي من خلال توضيح أبعاده من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الذين ينمون رأس المال الاجتماعي، بما يمتلكونه من قدرات وإمكانات اجتماعية، من شأنها إذا ما وظفت بشكل ملائم أن تحقق للجامعات بشكل عام وجامعة قناة السويس بشكل خاص الوصول إلى متطلبات التعليم الريادي، وتحقيق المكانة العلمية والعملية لها وذلك للاعتباريين التاليين:

- مواكبة التوجهات العالمية والمحلية نحو إسهامات مجال رأس المال الاجتماعي بالجامعات في تلبية متطلبات التنمية بالمجتمعات، وكذلك تحقيق متطلبات التعليم الريادي للجامعات.
- قلة الدراسات في حدود علم الباحثة التي تتناول الربط بين رأس المال الاجتماعي والتعليم الريادي.

٢) حدود مكانية:

تقتصر الدراسة على جامعة قناة السويس كنموذج لدراسة الحالة؛ وتم اختيارها وفقًا للاعتبارين التاليين:

- سهولة التعامل مع أعضاء هيئة التدريس بها؛ نظرًا لطبيعة وجود الباحثة كعضو هيئة تدريس بإحدى كلياتها.
- اشتمالها على معظم التخصصات العملية والنظرية والبينية.

٣) حدود بشرية:

تقتصر الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس بكلياتها المتنوعة من ذوى الدرجات العلمية (مدرس – أستاذ مساعد – أستاذ).

مجتمع الدراسة وعينتها:

يمثل مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس بمختلف تخصصاتهم داخل جامعة قناة السويس بمختلف كلياتها ومعاهدها (العملية والبينية والنظرية)، والتي يبلغ عددها (١٨) ثماني عشرة كلية ومعهدًا على مستوى الجامعة، كما أن إجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس بها للعام الجامعي (٢٠٢٠-٢٠٢١) بلغ (١٨٤٤) عضوًا، وهذا يعد المجتمع الأصلي للدراسة، وذلك في ضوء آخر إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة قناة السويس المختلفة. **(وزارة التعليم والبحث العلمي، ٢٠٢٠- ٢٠٢١، ص ١)**

ومن ثم فقد تكونت عينة الدراسة من كافة تخصصات أعضاء هيئة التدريس بدرجاتهم المتنوعة (٣٠٠) عضو، بنسبة (١٦,٢٧%) من إجمالي عدد (١٨٤٤) عضوًا.

مصطلحات الدراسة:

تنوعت بعض مصطلحات الدراسة ومفاهيمها؛ مما يستلزم توضيح تلك المصطلحات، ومحاولة بيان الفروق فيما بينها، ثم استنباط التعريف الإجرائي منها، وذلك على النحو التالي:

١) رأس المال الاجتماعي (Social Capital):

يعرف رأس المال الاجتماعي بأنه: القدرات والمعارف التي تمتلكها المؤسسات من شبكة العلاقات الاجتماعية والتي تكونت نتيجة وجود علاقات داخلية على مستوى الأفراد، وعلاقات خارجية على مستوى المؤسسات والأفراد، وكذلك علاقاتهم بالمؤسسات والأفراد والمستفيدين منها، وكافة الجهات ذات العلاقة معها. **(عبد المحسن عايض القحطاني، ٢٠٠٩، ص٨)**

كذلك يعرف بأنه: جملة الموارد الفعلية والمتضمنة داخل شبكة العلاقات والروابط الاجتماعية المتاحة من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد أو مؤسسة اجتماعية، يتم من خلالها تدعيم التماسك الاجتماعي وتحقيق التعاون بين أفراد المجتمع وجماعاته. **(سالمي محمد وفاطمة علاقي، ٢٠١٩، ص٧٩)**

وبناءً على ما سبق يمكن **تعريف رأس المال الاجتماعي إجرائيًا بأنه عبارة عن**: تلك الروابط والعلاقات والموارد والأنشطة الاجتماعية التي تسهم في خلق مجتمع أكثر تماسكا من خلال التعاون والتواصل والثقة المتبادلة بين أفراده ومؤسساته، ويمكن للجامعات أن تستفيد من رأس المال الاجتماعي في بناء روابط العمل الجماعي، وتحقيق الثقة المتبادلة بينها وبين الأفراد ومؤسسات

المجتمع من أجل إنتاج أفكار جديدة وقيمة، يمكن أن تسهم في تحقيق متطلبات التعليم الريادي بالجامعات على المستويين المحلي والعالمي.

٢) **التعليم الريادي(Entrepreneurial Education):**

يعد التعليم الريادي من المصطلحات الجديدة التي ظهرت في النصف الثاني من القرن الماضي؛ لكون المجتمعات قد مرت بعديد من التطورات التي أدت لظهوره، ومن أهم التعريفات التي تناولت التعليم الريادي ما يلي:

حيث يعرف بأنه: مجموعة الأنشطة التي تقوم بها الجامعات؛ من أجل إكساب الطلبة القيم الريادية، ومهارات العمل الحر وتعزيز ثقافة الإبداع والتوظيف الذاتي، والابتكار والتطوير والاستكشاف، والاستفادة من الفرص، وكذلك تعريفهم بالسبل التي يمكن من خلالها المساهمة في تنمية وتطوير مجتمعاتهم. **(هناء فرغلي محمود، ٢٠٢٠، ص١٠٢)**

وكذلك يعرف بأنه: إكساب الطلبة مهارات التوجه نحو إنشاء عمل خاص بهم من خلال بذل الفكر والجهد والوقت والمال، والتحلي كذلك بروح المغامرة وتقبل المخاطرة، وتحمل تبعات ذلك، واستثمار عوائده في التوسع الأفقي أو الرأسي؛ لتوفير فرص عمل جديدة لهم ولغيرهم للتقليل أو الحد من البطالة، وكذلك تحقيق التنمية للمجتمع والمساهمة في بناء مستقبله ومستقبل الوطن وإحداث تطوير وتنمية شاملة ومستدامة. **(فاطمة محمد أحمد، ٢٠٢٠، ص ٣٥٤)**

وتأسيسًا على ما سبق يمكن **تعريف التعليم الريادي إجرائيًا بأنه عبارة عن**: صيغة جديدة في التعليم الجامعي تهدف إلى تحوله من النموذج التقليدي الذي يرتكز على التعليم والبحث العلمي فقط إلى نموذج يتسم بالريادية في أداء وظائفه المتنوعة، ويرتبط بالتنمية المجتمعية الشاملة والتعليم المستمر، والمشاركة المجتمعية، ودعم الإنتاج من خلال الاهتمام برأس المال الاجتماعي داخل المؤسسات الجامعية؛ لتحقيق التناسق والتكامل مع مؤسسات المجتمع المحيط بها من خلال زيادة القدرات والمهارات الابتكارية للأفراد، وكذلك مراعاة متطلبات سوق العمل المتجددة.

الدراسات السابقة:

ستقوم الباحثة باستعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعها، بهدف الوقوف على أهم الجوانب والمشكلات البحثية _ ذات الصلة _ التي عالجتها تلك الدراسات، وأهم النتائج التي توصلت إليها، فضلًا عن الاستفادة بما اقترحته وأوصت به، بهدف الانطلاق لدراسة المشكلة الحالية، وسيتم عرض الدراسات السابقة في محورين رئيسين، وهما:

المحور الأول: دراسات (عربية وأجنبية) تتعلق برأس المال الاجتماعي، من حيث المفهوم وطرق القياس والأبعاد، وسيتم عرضها مرتبة وفقًا للترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

المحور الثاني: دراسات (عربية وأجنبية) تتعلق بالتعليم الريادي، وسيتم عرضها مرتبة وفقًا للترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

المحور الأول: دراسات تتعلق برأس المال الاجتماعي:

تناولت عديد من الدراسات رأس المال الاجتماعي بالجامعات ، والتي أكدت على وجود ارتباط وطيد بينه وبين المناخ التعليمي والعلمي والتنظيمي السائد بها، هذا فضلاً عن وجود عديد

مـن العوامـل المـؤثرة وبقـوة عليـه، فبعـضها يتـصل بطبيعـة التطـور الاجتمـاعي للمجـال الـذي تـسعى الجامعـات لتحقيـق التـرابط معـه، وبعـضها الآخـر يتـصل بعـدد مـن العوامـل، التـي تـؤثر بـشكل مباشـر أو غيـر مباشـر علـى مـسيرة تنميـة رأس المـال الاجتماعي للجامعات.

ومـن أهـم تلـك الدراسـات دراسـة "إليـستير أندرسـون وجـون بـارك" **(Alistair Anderson & John Park,2007)**، والتـي اسـتهدفت توضـيح دور رأس المـال الاجتمـاعي وخاصـة فـي مجـال التعلـيم الريـادي وريـادة الأعمـال، والتعـرف علـى مـا إذا كانـت هنـاك علاقـة بـين رأس المـال الاجتمـاعي ومعـدل تقـدم الأفـراد فـي العمـل بالمجـالات الحـرة، ومـا يتـضمنه مـن شـبكات العلاقـات التـي تـشكل مـصدرًا قيمًـا لتنفيـذ المـشروعات، ولتحقيـق أهـداف الدراسـة اتخـذ الباحثـان مـن أسـلوب الدراسـات المـسحية منهجًـا لهما.

وقـد توصـلت الدراسـة إلـى أن التعلـيم الجـامعي يمكـن أن يـسهم فـي تنميـة رأس المـال الاجتمـاعي، والـذي بـدوره يمكـن أن يـساعد رواد الأعمـال فـي الوصـول إلـى المـستفيدين مـن رجـال الأعمـال بـسوق العمـل وتحقيـق الاسـتفادة مـن المعلومـات والإمكانـات المتاحـة لهـم، بالإضـافة إلـى مـساهمته فـي نـشر المعلومـات وتـوفير المعـارف المهمـة وإمكـان تـداولها بـين الأفـراد، فيمـا يتعلـق بالعلاقـات والـروابط الاجتماعيـة المـساهمة فـي تحقيق التعليم الريادي.

كـذلك فقـد اسـتهدفت دراسـة **(صـفاء أحمـد شـحاتة، ٢٠١٣)**، رصـد التطـور التـاريخي لـرأس المـال الاجتمـاعي، وتوضـيح علاقتـه بتطـور منظومـة التعلـيم الجـامعي فـي مـصر؛ فـي محاولـة لاستـشراف مـستقبل مظـاهر رأس المـال الاجتمـاعي بـالتعليم الجـامعي، وبيـان دوره فـي ضـمان جـودة التعلـيم الجـامعي مـن خـلال مـساعدته علـى تحقيـق معـايير ضـمان الجـودة والاعتمـاد الأكـاديمي، ولتحقيـق أهـداف الدراسـة اتخـذت الباحثـة مـن المـنهج الوصـفي والتاريخي منهجًا لها.

وقـد توصـلت إلـى أن إسـهامات رأس المـال الاجتمـاعي فـي تحقيـق معـايير ضـمان الجـودة والاعتمـاد بـالتعليم الجـامعي تعـد محققـة بدرجـة مرتفعـة نـسبيًا، كمـا أن وجـود معـايير ضـمان الجـودة والاعتمـاد تـرتبط فيمـا بينهـا لتنميـة رأس المـال الاجتمـاعي، ومـن ثـم اقترحـت بعـض التوصـيات والمقترحـات لتنميـة رأس المـال الاجتمـاعي، ركـزت مـن خلالهـا علـى تطـوير نظـام معـايير الجـودة والاعتمـاد، ووضـع ضـوابط لتقليـل معوقـات تنميـة رأس المال الاجتماعي.

وتتفـق دراسـة **(سـهير محمـد حوالـة وهنـد سـيد الـشوربجي، ٢٠١٤)**، مـع نتـائج الدراسـة الـسابقة حيـث اسـتهدفت رصـد وتحليـل رأس المـال الاجتمـاعي بالمؤسـسات التعليميـة؛ لمـا يـسهم بـه فـي تحقيـق الأهـداف التعليميـة، بـل وتحقيـق الأهـداف العامـة للمجتمـع مـن خـلال تحليـل مفهومـه وأهميتـه وسـلبياته ومقوماتـه ومعوقاتـه، وتـصنيف العوامـل المـؤثرة فيـه إلـى: عوامـل شخـصية، وعوامـل أكاديميـة، وعوامـل مجتمعيـة، ولتحقيـق أهـداف الدراسـة اتخـذت الباحثتـان مـن المـنهج الوصـفي التحليلي منهجًا لهما.

وقـد توصـلت الدراسـة إلـى أن التعلـيم يـساعد فـي تـدعيم رأس المـال الاجتمـاعي وتعزيـزه مـن خـلال مـساهمة كافـة أطـراف المنظومـة التعليميـة فـي

ذلك، وأن الإدارة الواعية بأهمية رأس المال الاجتماعي يقع على عاتقها توفير المناخ المناسب لتوطيد تلك العلاقات وإقناع كافة العاملين بالمؤسسة التعليمية بها، بالإضافة إلى وجود عديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق رأس المال الاجتماعي، ومنها معوقات تتعلق بالمؤسسة التعليمية ككل، ومعوقات تتعلق بالجوانب الإدارية، ومنها ما يتعلق بالأفراد، ومنها ما يتعلق بالبيئة ذاتها.

كما تتفق دراسة "بارفيز حسيني كافشيك" **(Parviz Hossenini Kafcheh, 2015)** مع ذات النتائج السابقة، حيث استهدفت توضيح وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال الاجتماعي بأبعاده المتنوعة وبين التعليم الريادي بإقليم كردستان، ولتحقيق أهداف الدراسة استعان الباحث بالمنهج الوصفي منهجًا له، كما اتخذ الاستبيان أداة لجمع البيانات.

وقد توصلت الدراسة إلى أن إسهامات رأس المال الاجتماعي في تحقيق التعليم الريادي تعد محققة بدرجة مرتفعة نسبيًا، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم الريادي وأبعاد رأس المال الاجتماعي، وأكدت أن التعليم الريادي يعد من أهم المجالات احتياجًا لتدعيم رأس المال الاجتماعي ، وأن المؤسسات والأفراد يجب أن تعمل على وضع طرق ملائمة لتنمية وتدعيم التعليم الريادي بها من خلال الاهتمام برأس المال الاجتماعي.

وتأتي دراسة **(منال رجب عبد الجليل، ٢٠١٦)**، لتسير في ذات السياق حيث استهدفت توضيح دور عضو هيئة التدريس في تكوين رأس المال الاجتماعي، وكذلك العوامل المؤثرة فيه وتحليلها نظريًا، وأهم انعكاساته على الطالبة الجامعية، إضافة إلى تقديم رؤية مقترحة لكيفية تدعيمه لدى الطالبات الجامعيات، ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذت الباحثة من منهج المسح الاجتماعي منهجًا لها، والاستعانة بالاستبيان كأدة للدراسة.

وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج ، من أهمها: تعددت وجهات النظر حول مفهوم رأس المال الاجتماعي، وأن روابط الثقة تزداد بالروابط العائلية التي تكون ذات الأثر الأكبر في تكوين العلاقات الاجتماعية مثل صلات الدم والأقارب والنسب ثم الأصدقاء.

وقد أوصت الدراسة بضرورة إعطاء الأولوية بالأنشطة الطلابية؛ لكونها تسهم في تكوين روح الفريق والتركيز على العمل الجماعي، بالإضافة إلى تدعيمها لثقافة تقبل الآخر وزيادة المعارف الجديدة.

كذلك اتفقت دراسة **(نجلاء عبد التواب عبد العال، ٢٠١٨)**، مع نتائج الدراسات السابقة، حيث استهدفت رصد أراء أعضاء هيئة التدريس حول دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق استدامة الميزة التنافسية بالجامعات المصرية، ووضع آليات مقترحة لتحقيق استدامة الميزة التنافسية بجامعة بني سويف في ضوء رأس المال الاجتماعي، ولتحقيق أهداف الدراسة استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي منهجًا لها، كما اتخذت من الاستبيان أداة لجمع البيانات.

وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: تحقق دور رأس المال الاجتماعي لاستدامة الميزة التنافسية بالجامعة بدرجة متوسطة مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى الدرجة

العلمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى نوع الكلية لصالح الكليات العملية.

وتوصلت الدراسة إلى عديد من التوصيات، من أهمها: تعزيز شبكة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس داخل الكليات من خلال الأنشطة الاجتماعية والترفيهية بالجامعة، وكذلك تدعيم قنوات الاتصال بين الجامعات والمستفيدين منها من قطاعات ومؤسسات المجتمع المختلفة، لتعزيز ما يتلائم مع احتياجاتهم وتطلعاتهم من مخرجات المؤسسات الجامعية.

كما تناولت دراسة (**هناء حسين عبد المنعم، ٢٠٢١**)، تحليل كيفية هندسة رأس المال الاجتماعي بأبعاده المختلفة لتدعيم وتنمية الثقافة الريادية لدى طلبة الجامعات المصرية بمكوناته الوجدانية والمعرفية والسلوكية؛ تمهيدًا لوضع تصور مقترح لتحقيق ذلك، ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذت الباحثة من المنهج الوصفي منهجًا لها.

وقد توصلت إلى ضرورة تنمية الثقافة الريادية بمكوناتها المختلفة لدى الطلبة بالجامعات المصرية، وتشجيع التعاون المشترك بين كافة الطلبة بالتخصصات المتنوعة، مع الاهتمام بالأنشطة الجامعية التي يمكن أن تحقق المزيد من التعاون بينهم لنشر القيم والسلوكيات الإيجابية فيما بينهم وتعزيز الاندماج الاجتماعي.

المحور الثاني: دراسات تتعلق بالتعليم الريادي:

أدى ازدياد أعداد الجامعات المصرية وزيادة أعداد الطلبة الملتحقين بها إلي زيادة العبء الملقى عليها في كيفية المحافظة على مستوى متميز من التعليم الجامعي، لمواجهة حدة المنافسة في قطاع التعليم الجامعي، الأمر الذي تطلب من كل جامعة البحث عن استراتيجيات وخبرات تعليمية ناجحة، يمكن الاستفادة منها وتطبيقها بكافة كلياتها، بحيث تضمن لها التميز والريادة عن الجامعات الأخرى سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي، لذا استهدفت عديد من الدراسات التعرف على أهم العوامل التي تسهم في تحسين كفاءة الجامعات للعمل على تحقيق التعليم الريادي بها للارتقاء بجودة التعليم الجامعي، ومن ثم اقتراح الحلول للمعوقات التي تحد من تطوير دور الجامعات لتحقيق التعليم الريادي، ومنها دراسة "بكر نيان" **(Baker Nian, 2014)**، حيث استهدفت رصد مدى ممارسة تعليم ريادة الأعمال فى جامعة برليس الماليزية، وتوضيح مدى إدراك الطلبة لأهمية التعليم الريادي فى المؤسسات الجامعية، ولتحقيق أهداف الدراسة استعان الباحث بالمنهج الوصفي منهجًا له.

وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج، من أهمها: يحظى التعليم الريادي بالجامعة في ماليزيا بقبول كبير من الطلبة، ويرجع ذلك إلى الإيجابية والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة لتوفير بيئة داعمة للتعليم الريادي، مع ضرورة الاهتمام بتوفير المعارف والمعلومات لتحسين الممارسات التعليمية الداعمة للتعليم الريادي، مع تطوير المناهج والمقررات الدراسية التي يمكن أن تسهم في إعداد العقلية الريادية والمستعدة للالتحاق بسوق العمل الحر.

وتأتي دراسة "فيتز بويد" **FieTze Boyed, 2015)**، لتؤكد ذات النتائج السابقة، حيث استهدفت استكشاف درجة ممارسة الطلبة للأنشطة الداعمة للتعليم الريادي، ومدى توفير برامج تدريبية يمكن أن تسهم في مساعدتهم على تنظيم المشروعات التي تقدمها الجامعات لهم،

ولتحقيق أهداف الدراسة استعان الباحث بالمنهج الوصفي منهجًا له، كما اتخذ الاستبيان أداة لجمع البيانات.

وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج، من أهمها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود للنوع، خاصة فيما يتعلق بالاهتمام نحو عمل مشروعات ريادية لصالح الذكور، تسهم الجامعات بدور كبير في زيادة وعي الطلبة ومهاراتهم الريادية، كما أكدت الدراسة أن الدوافع الشخصية لها دور كبير في الاتجاه نحو التعليم الريادي وريادة الأعمال.

كما جاءت دراسة (**صلاح الدين محمد توفيق وشيرين عيد مشرف، ٢٠١٧**)، لتسير في ذات السياق، حيث استهدفت تقديم إطار مفاهيمي حول الريادية وكيفية طرق التحول نحو جامعة ريادية وأهم معوقاتها، ومبررات الاهتمام بتحقيق المزايا التنافسية المستدامة للجامعات، وأخيرًا وضع تصور مقترح لدور الجامعات الريادية في تحقيق المزايا التنافسية المستدامة، ولتحقيق أهداف الدراسة استعان الباحثان بالمنهج الوصفي لتحليل ودراسة الريادية بأبعادها المتنوعة.

وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة أن تسعى المؤسسات الجامعية نحو تحقيق الريادية، وأن تعيد النظر كذلك في تحويل دورها من التركيز على توفير فرص التوظيف كأحد الأدوار التقليدية لها إلى التركيز على مبدأ إيجاد فرص العمل، مع الاهتمام بتنمية الموارد البشرية في كافة المجالات بوصفها أهم العناصر الرئيسة داخل المؤسسات الجامعية ،حتى تصبح جامعة ريادية قادرة على تحقيق المزايا التنافسية المستدامة.

كما تناولت دراسة (**فايزة عبد العليم جويدي، ٢٠١٧**)، وضع إجراءات مقترحة للتوجه نحو جامعات ريادة الأعمال بمصر في ضوء خبرات جامعتي سنغافورة الوطنية وأيرلندا الوطنية جالاوي، بما يتفق مع طبيعة المجتمع المصري، ولتحقيق أهداف الدراسة استعانت الباحثة بالمنهج المقارن.

وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج، من أهمها: ضعف وجود استراتيجة واضحة ومحددة نحو البحث والتنمية والابتكار بالجامعات المصرية، خاصة في ظل قلة الموارد المتاحة بها، وكذلك ضعف الروابط بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة والعاملين بالجامعات، مما يؤدي إلى ضعف الاهتمام بريادة الأعمال، مع افتقاد غالبية خريجي الجامعات المصرية لكثير من المهارات التي يتطلبها سوق العمل، مثل القدرة على حل المشكلات والعمل بروح الفريق والتعاون.

كما أوصت الدراسة بضرورة عقد شراكات بين الجامعات ومؤسسات المجتمع والجامعات العالمية الرائدة في ريادة الأعمال، مع تدعيم ثقافة الترابط والتعاون مع قطاعات الأعمال؛ لتحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع.

كما جاءت دراسة (**سعيد عبده نافع، ٢٠١٨**)، لتؤكد ذات النتائج السابقة، حيث استهدفت وضع رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، بما يمكن واضعي السياسات التعليمية ومتخذى القرار في تبني التعليم الريادي وتطبيقه في التعليم بشكل عام، والتعليم الجامعي بشكل خاص، ولتحقيق أهداف الدراسة استعان الباحث بالمنهج الوصفي،

وكذلك مدخل الدراسات المستقبلية للتعرف على ملامح الرؤية الاستراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي.

وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج، من أهمها: ضرورة تحفيز الجامعات والمؤسسات الحكومية والمؤسسات المجتمعية والشركات الخاصة لبناء منظومة تعاون وشراكة حقيقة بينهم لتدعيم الروح نحو ريادة الأعمال كأحد مكونات خطة التنمية الشاملة، مع ضرورة التحول من النمط الإداري التقليدي إلى القيادة الواعية بدور الريادة كأحد مقومات تحقيق الإبداع والابتكار المؤسسي من جانب، وكأحد متطلبات تحقيق استمرارية التعليم الريادي والمزايا التنافسية للمؤسسات الجامعية والتحول من الريادة الفردية إلى الريادة المؤسسية من جانب آخر.

وتسير ودراسة **(علا عاصم إسماعيل، ٢٠٢٠)**، في ذات السياق، حيث استهدفت التعرف على التوجهات الفكرية والمبررات الكامنة وراء نشر التعليم الريادي داخل الجامعات، مع توضيح أبعاد التعليم الريادي بكليات التربية، وكذلك أهم التحديات التي تواجه كليات التربية في تحقيقه، واستعانت الباحثة بالمنهج الوصفي منهجًا لها.

وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: ضرورة استحداث فرص عمل جديدة لخريجي كليات التربية، تركز على التوجه المهني بالمجتمع ،مع إتقان المهارات التي يتطلبها العصر الحالي، وكذلك التركيز على البرامج الداعمة للتعليم الريادي، تشجيع طلبة كليات التربية على تطوير قدراتهم الإبداعية من أجل التطور السريع الذي يحدث في مهنة التعليم.

وحاولت دراسة **(فاطمة محمد أحمد، ٢٠٢٠)**، توضيح دور التعليم الريادي في التعليم الجامعي لدفع عجلة التنمية المستدامة، وذلك من خلال توضيح مفهومه وأهميته في التعليم الجامعي، وأخيرًا وضع تصور مقترح لدعم التعليم الريادي لتحقيق التنمية المستدامة بالجامعات المصرية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذت الباحثة من المنهج الوصفي منهجًا لها، كما استعانت بالاستبيان كأداة للدراسة.

وقد توصلت إلى توضيح بعض متطلبات تحقيق التعليم الريادي بالجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كما بينت أهم معوقات تحقيق التعليم الريادي بالمؤسسات الجامعية، وأخيرًا تقديم بعض التوصيات المقترحات لتحقيقه بالتعليم الجامعي متمثلة في تدعيم الشراكة والترابط بين الجامعات ومؤسسات المجتمع، توفير بيئة داعمة للفكر الاستقلالي وقيم المسئولية الاجتماعية نحو التعليم الريادي.

التعليق على الدراسات السابقة:

سيتم التعقيب على الدراسات السابقة من خلال توضيح أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وكذلك تحديد أوجه الاستفادة منها، وذلك على النحو التالي:

أولًا: أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

هدفت أغلب الدراسات السابقة إلى تسليط الضوء على المجال الخدمي بالتعليم الجامعي وتحديدًا رأس المال الاجتماعي والتعليم الريادي ودراسة أوضاعهما، من حيث:

١- التخطيط لتنمية رأس المال الاجتماعي بالتعليم الجامعي في ضوء احتياجات التنمية ومتطلبات الجامعات الحالية والمستقبلية لتحقيق التعليم الريادي.

٢- دراسة علاقتهما وارتباطهما باحتياجات الجامعات والمجتمعات.

٣- دورهما في تلبية الاحتياجات المجتمعية والمستقبلية للجامعات المصرية.

٤- دراسة بعض المعوقات التي تواجه تنمية رأس المال الاجتماعي وتحقيق متطلبات التعليم الريادي .

٥- وضع رؤى مستقبلية للنهوض بالمجال الخدمي والعلاقاتي، وخاصة رأس المال الاجتماعي بالجامعات، وكذلك آليات التميز والتطوير في هذا المجال.

٦- دراسة العوامل المؤثرة في تنمية رأس المال الاجتماعي بكافة الجوانب سواء الشخصية أو المجتمعية، وكذلك آليات تطويره من خلال ضمان الجودة والاعتماد الجامعي.

ومن ثم تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تركيزها على رأس المال الاجتماعي بالجامعات المصرية ودورها في كيفية تلبية متطلبات التعليم الريادي سواء الحالية أو المستقبلية.

كما استخدمت معظم الدراسات السابقة (الاستبيان) سواء المفتوح أو المغلق، ومن ثم تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامه بوصفه أداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات.

- بينما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها سوف تقوم بوضع تصور مقترح لتنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل من مداخل التطوير المؤسسي، لتحقيق متطلبات التعليم الريادي.
- استخدمت أغلب الدراسات السابقة المنهجين: الوصفي، التاريخي، والدراسات المستقبلية، ومن ثم تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تستخدم المنهج الوصفي، ولن تتعرض إلى أسلوب التخطيط الاستراتيجي أو أسلوب تحليل النظم، كذلك الربط بين هذين المجالين المهمين تمهيدًا للوصول إلى العلاقة بينهما، مع كيفية الاستفادة منهما في تحقيق المستوى المطلوب من التحسين والتطوير بمجال التعليم الجامعي.

ثانيًا: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة على النحو التالي:

١- بلورة مشكلة الدراسة.

٢- صياغة تساؤلات الدراسة.

٣- اختيار الأسلوب المنهجي الملائم لطبيعة الدراسة.

٤- اختيار الأدوات المناسبة لجمع البيانات والمعلومات بالدراسة.

٥- صياغة التعريف الإجرائي بالدراسة.

٦- تحديد خطوات السير في الدراسة.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أنها تتشابه مع الدراسة الحالية في تناول موضوع رأس المال الاجتماعي، إلا أن الدراسة

الحالية تتفرد بمحاولة تحديد درجة ممارسة جامعة قناة السويس وأعضاء هيئة التدريس بها كأداة لتنمية رأس المال الاجتماعي، ومن ثم الخروج بتصور مقترح لتفعيل دور الجامعات المصرية في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل للتحقيق متطلبات التعليم الريادي.

وبناء على ما سبق، فقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في رسم إطار نظري ومفاهيمي للتعليم الريادي، وعلاقته بالتحولات المعاصرة، وبالاتجاهات الحديثة في تطوير التعليم الجامعي، كما وفرت الدراسات السابقة رؤية واسعة حول دور رأس المال الاجتماعي وكيفية تحفيزه وتطويره، وعلاقته بسياسات العمل التنافسية، وعلاقته بالبنية التنظيمية، وبالثقافة السائدة في الجامعات، وبنظم تنمية الموارد البشرية بشكل يتوافق مع متطلبات تحسين وتطوير التعليم الجامعي.

خطوات الدراسة:

سوف تسير الدراسة وفقا للخطوات التالية:

الخطوة الأولى: بناء الإطار العام للدراسة، ويشتمل على: مقدمة الدراسة، وتحديد مشكلتها وفقًا للمنهج المتبع، أهدافها، أهميتها، أداتها، مصطلحاتها، والدراسات السابقة.

الخطوة الثانية: تحليل الأدبيات والدراسات المتعلقة بطبيعة رأس المال الاجتماعي وأهم متطلباته، والمتمثلة في: مفهومه، مكوناته، أهميته، خصائصه، أساليب قياسه، أدواره، وتنمية رأس المال الاجتماعي.

الخطوة الثالثة: تحليل الأدبيات المتعلقة بالإطار النظري لطبيعة التعليم الريادي بالجامعات.

الخطوة الرابعة: الدراسة الميدانية، والتي تبدأ ببناء أداة الدراسة، وتقنينها، وتطبيقها على أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس؛ لتقصى واقع دور الجامعة في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ثم تحليل النتائج وتفسيرها.

الخطوة الخامسة: وأخيرًا تقديم التصور المقترح لتفعيل دور الجامعات المصرية في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي.

وتأسيسًا على ما سبق فقد تناول المحور الحالي من الدراسة الإطار العام للدراسة، من حيث: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، أهدافها، أهميتها، منهجية الدرسة وأدواتها، حدود الدراسة، مصطلحاتها، الدراسات السابقة والتعليق عليها، وأخيرًا خطوات الدراسة، ومن ثم تتناول الدراسة في المحور التالي منها الإطار الفكري لتنمية رأس المال الاجتماعي بالجامعات المصرية.

المحور الأول: الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي:

يعد رأس المال الاجتماعي أداة فعالة بالجامعات لإنتاج المعرفة وتوزيعها، مما يعني أن هناك تكاملا بين رأس المال الفكري ورأس المال الاجتماعي، فعملية الإبداع والابتكار التي تولد منها القيمة يجب أن تستند إلى أنظمة المعلومات والروابط الاجتماعية والعلاقات في بيئة العمل؛ ذلك لكونه يقود إلى ازدياد القدرة الإبداعية للموارد البشرية، وتعزيز الوضع التنافسي للجامعات من خلال تقديم المزيد من الخدمات التعليمية والبحثية والاستشارية المتنوعة والمتطورة، والتي تعزز من

قدراتها في مجال التعليم الريادي. (**عمر حمداوي وجابر مليكة، ٢٠١٨، ص٩٦**)

وبناءً على ما سبق، فستتناول الدراسة في المحور الحالي طبيعة رأس المال الاجتماعي بالجامعات من حيث: مفهومه، أهميته، خصائصه، مكوناته، مبررات الاهتمام به، وأخيرًا مدى مساهمته في تحقيق التعليم الريادي بالمؤسسات الجامعية.

أولًا: مفهوم رأس المال الاجتماعي:

نظرًا لوجود عديد من المشكلات التي ظهرت في العصر الحالي بسبب ضعف الاهتمام بالموارد غير المادية للمؤسسات، مما أدى إلى زيادة الاهتمام بمفهوم رأس المال الاجتماعي وتطوره وخاصة في الآونة الأخيرة، وكذلك التركيز على تحليل أثره ودوره في نجاح المؤسسات التعليمية، والسعي نحو بناء نماذج تعتمد بشكل أكبر على الأصول غير المادية.

وعلى الرغم من أن مفهوم رأس المال الاجتماعي لم ينتشر إلا في منتصف الثمانينيات من القرن الماضي، إلا أن الأدبيات التي تناولت ذلك المفهوم لم تتفق على كونه نظرية متكاملة، أو مجرد مفهوم جديد، حيث تأتي صعوبة تحليل ذلك المفهوم؛ لحداثته وارتباطه برأس المال البشري وصعوبة قياسه مقارنة برأس المال البشري.

ومن ثم فقد تعددت الرؤى حول ذلك المفهوم فقد أوضحه " روبرت بوتنام" **(Robert Putnam,2002,p.19)**، بأنه مقومات التنظيم الاجتماعي المتمثلة في الثقة، والمعايير، وشبكة العلاقات التي يمكن أن تحسن من فعالية المجتمع في إنتاجيته من خلال تسهيل الأعمال.

ويعرفه (**طلعت مصطفى السروجي،٢٠٠٩، ص٥٥**)، بأنه عبارة عن شبكة العلاقات الاجتماعية، ونظم العلاقات المجتمعية والمعايير، ومستويات الثقة الفردية السلطة، والجماعية، وزيادة مستويات تلك الثقة بين الأفراد والمؤسسات.

وتشير (**سهير محمد حوالة وهند سيد الشوربجي، ٢٠١٤، ص٥١٤**)، إلى رأس المال الاجتماعي بأنه: العلاقات الاجتماعية التي تتواجد بين الأفراد والمجتمعات مع ضرورة تدعيم تلك العلاقات ،بما قد يترتب عليه من فوائد مثل إمكانية زيادة الموارد التي يمتلكها الأفراد والمجتمعات.

كما تبينه (**ميسرة محمود الكفارنة، ٢٠١٥، ص٢٠**)، بأنه انضمام الأفراد لشبكة العلاقات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية والتي يمكن من خلالها استثمار بعض الموارد الاجتماعية كالدعم الاجتماعي، والمادي، والمكانة الاجتماعية؛ لتحقيق مكاسب قد تؤدي بدورها إلى تنمية قيم ومفاهيم مشتركة بين أعضاء المجتمع.

ويتفق تعريف (**منال رجب عبد الجليل، ٢٠١٧، ص١٤٢**)، مع ما سبق، حيث تشير إلى أنه مجموعة الروابط والعلاقات الاجتماعية والموارد التي يمكن أن تحصل عليها الطالبات خلال التعليم وكذلك أستاذ الجامعة، وكذلك انتماؤهم لشبكات العلاقات الاجتماعية وبناء علاقات الثقة والتعاون والتسامح المتبادل فيما بينهم، بحيث تستثمر تلك الموارد في تحقيق احتياجاتهم الخاصة والمشتركة وتعظيم قيم العمل الجماعي، والترابط الاجتماعي، وكذا القدرة على التواصل والاندماج والثقة في الآخرين.

وتوضحه كذلك (**نجلاء عبد التواب عبد العال، ٢٠١٨، ص١٤٤**)، بأنه المورد الاستراتيجي الذي تملكه المؤسسة الناتج عن شبكات العلاقات الاجتماعية الداخلية والخارجية، والذي يرتكز على قاعدة من القيم والمعايير الحاكمة لعمل الجماعات، بما يمكن أن يسهم في الالتزام الأخلاقي والثقة والاحترام المتبادل بين أفراد المؤسسة والمؤسسات الأخرى، مما قد يسهم في تحسين الوضع الريادي للمؤسسة داخل المجتمع.

كما يعرفه (**أكرم صابر الدباس، ٢٠٢٠، ص٣٧**)، بأنه شبكة العلاقات الاجتماعية التي تبنى على المحبة والثقة بين العاملين في المؤسسات التعليمية ، حيث يشمل العلاقات الرسمية وغير الرسمية داخل تلك المؤسسات أو خارجها، ومن ثم فقد يشعر العاملون بحالة من الأمن والاستقرار الوظيفي والنفسي عند أدائهم لوظائفهم.

كما يسير في ذات السياق (**بندر بن محمد آل عالية و بدر بن جويعد العتيبي، ٢٠٢١، ص٦٥**)، حيث يعرفه بأنه: مجموعة الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون من خلال البناء الاجتماعي لدى العاملين بمؤسسات التعليم الجامعي، كالثقة، والتعاون، والتسامح، والالتزام بمعايير العمل الجماعي، بحيث تستثمر تلك الموارد لتحقيق الترابط الاجتماعي والقدرة على التواصل والاندماج والثقة مع الأخرين داخل تلك المؤسسات.

ومما سبق يمكن القول: إن مفهوم رأس المال الاجتماعي يعبر عن مجموعة من العلاقات المتميزة والمتجددة دومًا؛ ولذلك فقد تعددت وجهات النظر حول تحديد مفهوم واضح له بوصفه أحد المفاهيم الحديثة التي ظهرت مع ظهور التعليم الريادي ومتطلباته بالتعليم الجامعي، حيث تؤكد غالبية التعريفات ضرورة توفر مقومات الثقة والتعاون والتسامح وشبكات العلاقات الاجتماعية لدى الأفراد العاملين بالمؤسسات المختلفة من أجل تحقيق التميز والإبداع المؤسسي، ومحاولة الوصول إلى ريادة مؤسسية على مختلف المستويات.

وتأسيسًا على ما سبق يمكن **تعريف رأس المال الاجتماعي إجرائيًا بأنه عبارة عن**: تلك الروابط والعلاقات والموارد والأنشطة الاجتماعية التي تسهم في خلق مجتمع أكثر تماسكا من خلال التعاون والتواصل والثقة المتبادلة بين أفراده ومؤسساته، ويمكن للجامعات أن تستفيد من رأس المال الاجتماعي في بناء روابط العمل الجماعي، وتحقيق الثقة المتبادلة بينها وبين الأفراد ومؤسسات المجتمع من أجل إنتاج أفكار جديدة وقيمة، يمكن أن تسهم في تحقيق متطلبات التعليم الريادي بالجامعات على المستويين المحلي والعالمي.

ثانياً: أهداف رأس المال الاجتماعي:

إن القاعدة الأساسية لرأس المال الاجتماعي هي وجود شبكات اجتماعية مختلفة تربط بين كافة مؤسسات المجتمع بعضها ببعض؛ ومن هنا فإن رأس المال الاجتماعي للجامعات يسعى إلى تحقيق عديد من الأهداف، من أهمها ما يلي: (**علي السلمي، ٢٠٠٢، ص١٥**)، (**صفاء أحمد شحاتة، ٢٠١٣، ص ص٢٦-٢٨**)، (**نجلاء عبد التواب عبد العال، ٢٠١٨، ص ص١٥٤-١٥٥**)

١) خلق بيئة داعمة للتطور المستمر ومحفزة للقيم والأنماط السلوكية القويمة بالجامعات؛ لتحقيق

رسالتها وأهدافها بكفاءة وفعالية من خلال بناء ثقافة متميزة في الأداء الجامعي لتحقيق توقعات المجتمع المحيط بها.

٢) التحول من الهياكل التنظيمية القائمة على الأسس الوظيفية إلى هياكل مصممة على الأسس الاجتماعية والمعلوماتية لتحقيق التواصل والاندماج؛ وذلك لتعزيز استقرار الجامعات كنظام اجتماعي، من خلال بناء إطار مرجعي للأنشطة الجامعية، وتنمية الشعور لدى كافة العاملين بالانتماء لها.

٣) زيادة قدرة الجامعات على تطوير وتنمية وإمكاناتها لتحقيق الإبداع والتميز المؤسسي من خلال الإعداد الجيد لخطط وبرامج التعليم والتدريب، وكذلك تطوير خطط وبرامج البحث والتطوير.

٤) تحقيق التفاعل بين الأفراد والجامعات، من خلال ربط أهدافها وحاجاتها بأهداف وحاجات الأفراد؛ وذلك من خلال التأكيد على المسئولية الاجتماعية للجامعات نحو المجتمع المحيط بها؛ لتحفيز الأفراد وتشجيعهم على تنمية مهاراتهم وقدراتهم، وتنمية خبراتهم المهنية؛ وذلك لتحقيق مبدأ التنافسية بينهم.

٥) إطلاق الطاقات الاجتماعية والقدرات العقلية المبدعة للأفراد بالجامعات على كافة المستويات ومن ثم المساهمة في رفع كفاءة العمليات؛ لتحسين الإنتاجية وتقديم الحلول للمشكلات المتنوعة والمساعدة في صنع واتخاذ القرارات.

٦) تشجيع المبادرات الفردية المتميزة، وحث الأفراد على الابداع والابتكار؛ من خلال رفع الروح المعنوية لهم؛ لتعميق الشعور بالاحترام المتبادل بينهم وبين الإدارة العليا بالجامعات، وكذلك حرص الإدارة على إشباع رغباتهم واحتياجاتهم المختلفة.

٧) تنمية الشعور بالرضاء والانتماء للجامعات؛ من خلال إشباع احتياجات الأفراد داخل وخارج الجامعات؛ وذلك من خلال تدعيم المشاركة، والنمو الوظيفي، بالإضافة إلى تحسين بيئة التعليم والعمل؛ بهدف تدعيم روح الثقة والتعاون بينهم، وتقوية وتحسين العلاقات القائمة بين الأفراد والجامعات، بما قد ينعكس بالشكل الإيجابي على زيادة درجة رضائهم الوظيفي داخل بيئة العمل.

وتأسيسًا على ما تقدم يمكن القول : إن رأس المال الاجتماعي يتمثل في القدرات المتفردة، والمهارات القادرة على تكوين الروابط وشبكات العلاقات الاجتماعية؛ والتي يمكن أن تحقق تميز الجامعات من حيث وظائفها المتنوعة عن غيرها من الجامعات ، وتعطيها ميزة نسبية بما تقدمه من أداء تعليمي ومجتمعي وبحثي متميز، يحقق متطلبات التعليم الريادي من خلال الإدارة الواعية والمتميزة بما تمتلكه الجامعة من أصول تعبر عن رأس مالها الاجتماعي.

ثانيًا: أهمية رأس المال الاجتماعي:

إن المجتمعات ليست وليدة أنظمتها السياسية أو الاقتصادية فقط بقدر ما هي صنيعة نظم التواصل وشبكات العلاقات بين كافة أفرادها، ولذلك فقد أصبح رأس المال الاجتماعي أمرًا ضروريًا لتحقيق التنمية المجتمعية، ورفع مكانة المجتمعات بين مثيلاتها، ومن ثم فإن رأس المال الاجتماعي يستمد أهميته مما يلي: **(يوسف عبد**

المعطي مصطفى، ٢٠٠٥، ص٣٨)، (سهير محمد حوالة وهند سيد الشوربجي، ٢٠١٤، ص ص٥١٨-٥٢٢)، (أكرم صابر الدباس، ٢٠٢٠، ص ص٣٧-٣٩)

١) دوره الداعم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الضرورية لكافة المجتمعات المعاصرة؛ فالمجتمعات التي تمتلك رأس مال اجتماعي قوي لديها القدرة على تحقيق التعاون بين كافة أفرادها، كما قد يكون لديها القدرة على التطور والنمو.

٢) الإدارة الفعالة لرأس المال الاجتماعي قد تكون المحدد الرئيس للأداء المؤسسي المتميز، إذ أن المؤسسات الراغبة في النجاح ينبغي لها أن تقوم بتقوية العلاقات الاجتماعية بين كافة الأفراد بها للانتقال من العمل التقليدي إلى العمل الريادي ، الذي تكون فيه مسئولياتهم أوسع وأعمق ، مما قد يسهم في التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبناء البرامج والمشروعات الاقتصادية والاجتماعية العملاقة.

٣) يسمح للأفراد بحل المشكلات الجماعية لهم بكل سهولة ويسر إذا ما كان بينهم تعاون بناء، بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى تماسك المجتمع ومنعه من الانهيار من خلال العمل على زيادة تحسين الوعي لدى الأفراد بأهمية العلاقات الاجتماعية بينهم؛ وذلك لكون الشبكات الاجتماعية تسهل من الحصول على المعلومات الكاملة وتحقيق الأهداف المنشودة بشكل سريع.

٤) يعد رأس المال الاجتماعي عنصرًا فاعلًا في صنع سياسات الرعاية الاجتماعية للأفراد في المجتمع، حيث إنه معيار من معايير شعور الأفراد بالتوافق النفسي والاجتماعي وإحساسهم بالأمان والرفاهية داخل المجتمعات.

٥) يعمل على تيسير حصول الأفراد على الخدمات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية؛ إذ يعد أداة قيمة لتعزيز العمل الجماعي، ومحركًا رئيسًا لترسيخ قيم الالتزام للحصول على مستويات أداء مرتفعة، حيث إنه يعد وسيلة مهمة لزيادة فرص الإبداع والابتكار، كما أنه يسهم في تطوير رأس المال الفكري.

٦) تنطلق كذلك أهمية رأس المال الاجتماعي من ضرورة العمل على الاهتمام به داخل المؤسسات الجامعية للاستفادة منه في تحقيق عديد من الفوائد، ولاسيما تنمية الثقافة الريادية اللازمة لمواكبة متطلبات القرن الواحد والعشرون.

٧) ترى المؤسسات الجامعية أن رأس المال الاجتماعي هو الأكثر أهمية بالعصر الحالي لتطوير وضعها التنافسي بين كافة المؤسسات، إذ تسعى إدارة تلك المؤسسات إلى زيادة إنتاجية العمل المعرفي والأفراد بها.

٨) يعد رأس المال الاجتماعي موردًا رئيسًا من موارد المؤسسات الجامعية غير المادية، لما له من أثر ملموس على كافة الموارد المادية، وكذلك على نتائج العمليات داخل المؤسسات، مما يسهم في رفع مستويات الثقة في العلاقات بين كافة الأفراد داخل تلك المؤسسات، بما قد يساعد في الارتقاء بجودة المخرجات التعليمية.

ثالثًا: خصائص رأس المال الاجتماعي:

يعد رأس المال الاجتماعي وسيلة لغاية أكبر ألا وهى التعليم الريادي بمؤسسات التعليم الجامعي؛ ولذلك فإنه يتسم بمجموعة من الخصائص، من أهمها ما يلي: **(ميسرة محمود الكفارنة، ٢٠١٥، ص٢٥)، (هناء حسين عبد المنعم، ٢٠٢١، ص ص٣٠٥-٣٠٦)**

١) يعد رأس المال الاجتماعي من أهم مصادر تحقيق الأهداف المجتمعية، بالإضافة إلى أنه ليس ملكية خاصة بأفراد أو جماعات أو مؤسسات، بل هو شبكة من العلاقات بين كافة الأطراف بالمجتمعات.

٢) يقوم رأس المال الاجتماعي على العلاقات الاجتماعية ،التي تتكون بين كافة أفراد المجتمع، والتي تعتمد على التعاون، والمساندة، والثقة المتبادلة فيما بينهم من خلال منظومة قيمية فعلية.

٣) إرساء قواعد السلوك الإيجابي بين الأفراد، وبناء إطار من الثقة فيما بينهم، لتيسير التواصل ببعضهم البعض؛ بشكل يسهم في تحقيق التماسك بالمجتمع وتدعيم الانتماء له.

٤) يتشكل رأس المال الاجتماعي من خلال تحقيق الترابط بين كافة الأطراف المجتمعية؛ لبناء الثقة وتفعيل المشاركة الاجتماعية والسياسية بالمجتمع؛ لتحقيق المجتمع الديمقراطي الفعال.

٥) يتميز بالطبيعة الفردية والجماعية، حيث إن الأفراد والجماعات بأفكارهم ومدى عمقها وسعيهم نحو تحقيق الأفضل من خلال الترابط والعلاقات الاجتماعية، يمثل الأسس الداعمة لوجود رأس المال الاجتماعي في صورة أصول غير مادية لها بالغ الأثر في زيادة الأصول المادية الأخرى للمؤسسات الجامعية وتعظيمها، وهم أعضاء هيئة التدريس والطلبة والمستفيدين من الخدمات الجامعية.

٦) صعوبة وجود معايير لقياس رأس المال الاجتماعي؛ فكثير من الأصول الاجتماعية التي تمتلكها المؤسسات ومهارات وخبرات العاملين بها والمعلومات المتوافرة لديهم عن العملاء، قد تكون في شكل معرفة غير مسجلة وغير متاحة لصانعي القرار، فبينما يستطيع القائمون على التعليم الجامعي قياس رأس المال المادي، إلا أنه ليس لديهم معايير واضحة تمكنهم من قياس حركة رأس المال الاجتماعي.

٧) لا يتحقق رأس المال الاجتماعي من فراغ بل يحتاج إلى بناء وإدارة وتطوير، ومن ثم المحافظة عليه، حيث يعد أحد موارد التنظيم الاجتماعي ومصدرًا كاملًا يمكن تقويته وتدعيمه وتحويله إلى أهداف استراتيجية، ففي حالة حسن إدارته داخل المؤسسات الجامعية يصبح بمثابة الدرع الواقي لها للبقاء بجانب المؤسسات الجامعية المنافسة.

٨) يتسم بطبيعته الضمنية والصريحة، حيث إنه يتشكل بالأفكار بالعلاقات والتفاعلات الموجودة بين الأفراد والتي لا تنفصل عنهم، في حين أن رأس المال المادي يتمثل في ما يتحقق بشكل ملموس، وهو الأكثر أهمية في التحقق بشكل واقعي، فهو يعد جانبًا مكملًا للصور الأخرى من رأس المال، ولكنه ليس بديلًا عنها.

٩) يرتبط رأس المال الاجتماعي بالبيئة المؤسسية حيث يتواجد في جميع المستويات الإدارية، مع وجود المرونة التي يمكن أن تساعد على التجديد المستمر من خلال العلاقات بين الأفراد، وكذلك احتواء المؤسسات للعلاقات غير الرسمية بينها وبين المجتمع المحيط، والبعد عن المركزية الإدارية.

رابعًا: مكونات رأس المال الاجتماعي:

يعد تحديد مكونات رأس المال الاجتماعي من أحد الجوانب الرئيسة التي يمكن أن تسهم في تقييمه، فهو تعبير عن مضمون العلاقات والتفاعلات والروابط القائمة بين مجموعة من الأفراد في إطار من القيم والأعراف والمعايير المحددة التي تحكم تلك العلاقات داخل النظم الاجتماعية المتنوعة، سواء كانت تلك النظم مؤسسات رسمية أو غير رسمية، ويمكن بلورة مكونات رأس المال الاجتماعي في العناصر التالية: **(سهير محمد حوالة وهند سيد الشوربجي، ٢٠١٤، ص ص٥١٧-٥١٨)، (أكرم صابر الدباس، ٢٠٢٠، ص٤٠)، (بندر بن محمد آل عالية وبدر بن جويعد العتيبي، ٢٠٢١، ص ص٧١-٧٤)**

[١] البناء الاجتماعي:

يتحقق البناء الاجتماعي من خلال بناء الشبكات والعلاقات الاجتماعية التي تتم بين الأفراد، عن طريق التفاعل، التسامح، وأخيرًا الشعور بالأمان، حيث يمتد البناء الاجتماعي من الأسرة وحتى كافة مؤسسات المجتمع بجميع أشكالها سواء الرسمية وغير الرسمية، كما يشمل كذلك جماعات الرفاق ودور العبادة.

[٢] العلاقات الاجتماعية:

تمثل العلاقات الاجتماعية مجموعة الروابط والعلاقات التي تتكون في إطار رأس المال الاجتماعي، حيث تقوم على مجموعة من المبادئ كالثقة والالتزام، وما تفرضه تلك الروابط بين الأفراد والجماعات من حقوق وواجبات، تسهم في ضع أسس التفاعل الاجتماعي في كافة المؤسسات، مما قد يستلزم الاهتمام بتلك العلاقات وتنميتها، حيث إن أحد أهم الوسائل في الحصول على المعلومات داخل المؤسسات هو استخدام العلاقات الاجتماعية، فطبيعة العلاقات القائمة بين الأفراد داخل المؤسسات الجامعية تعد من المكونات المهمة التي تعمل على تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسات الجامعية.

[٣] الموارد المؤسسية:

يقصد بالموارد المؤسسية الموارد المتوفرة في المؤسسات الجامعية، والتي تمتلكها بشكل متكامل سواء موارد مادية، أو غير مادية، أو سمات يمتلكها الأفراد بصفة شخصية: كالموارد المالية، أو الشهادات العلمية، أو الخبرات والمهارات الفنية والمهنية، بالإضافة إلى الموارد الاجتماعية المتمثلة في الروابط والعلاقات الاجتماعية للأفراد والجماعات، وهو ما يمكن الاعتماد عليه في تقديم صورة فعلية لتدعيم التعليم الريادي لدى الطلبة داخل المؤسسات الجامعية.

[٤] الشراكة المجتمعية:

يركز ذلك العنصر على التعاون وتبادل المعلومات والاستشارات في صناعة واتخاذ القرارات، فتعميق ثقافة الشراكة المجتمعية والتعاون بين المؤسسات والأفراد بالمجتمع يمكن أن يسهم في بناء رأس المال الاجتماعي؛ من خلال

تـدعيم قـيم الثقـة وحريـة الاختيـار وتـوافر الرغبـة الحقيقيـة بـين كافـة الأطـراف المجتمعيـة لتحقيـق التطور في المجتمع.

خامسًا: أبعاد رأس المال الاجتماعي:

إن بنـاء رأس المـال الاجتمـاعي بالمؤسـسات الجامعيـة يحتـاج إلـى تـضافر كافـة الأطـراف معـاً، بـدءًا مـن الإدارة العليـا، أعـضاء هيئـة التـدريس، والعـاملين، وأخيـرًا الطلبـة؛ للوصـول إلـى ذلـك، وانطلاقـاً مـن أهـداف وخـصائص رأس المـال الاجتمـاعي؛ يمكـن بلـورة أهـم أبعـاد رأس المـال الاجتمـاعي فـي التعلـيم الجـامعي، والتـي يمكـن أن تتمثـل فيمـا يلـي: **(راويـة حـسن، ٢٠٠٥، ص٣٦٥)، (هاشـم فـوزي العبـادي، ٢٠١٤، ص ص١٧٨-١٧٩)، (كريمـة السـيد الرفـاعي، ٢٠١٥، ص ص٣٧٨-٣٧٩)**

[١] البعد المعرفي:

يتـضمن ذلـك البعـد مجموعـة المعـارف والمهـارات والخبـرات والرؤيـة المـشتركة لكافـة العـاملين بالمؤسـسات الجامعيـة، بالإضـافة إلـى مـا يمتلكونـه مـن معـارف سـابقة أو مكتـسبة مـن خـلال العمـل ، والتـي تتمثـل فـي جوانـب مثـل: القواعـد والإجـراءات المنظمـة التـي تـستخدمها المؤسـسات الجامعيـة، والتـي يمكـن مـن خلالهـا تقـديم مفـاهيم وتفـسيرات واضـحة لمهـامهم ومـسئولياتهم داخـل محـيط العمـل، ممـا يـسهم فـي تقـارب مـستوى الإدراك والتـشاركية والتعـاون وتبـادل الخبـرات فيمـا بيـنهم؛ لتحقيـق أعلـى كفـاءة فـي إنجـاز المهـام المطلوبـة مـنهم، ومـن ثـم يمكـن للمؤسـسات الجامعيـة أن تـتمكن مـن تحقيـق الاسـتمرار فـي تحـسين وتطـوير التعلـيم والـتعلم، وكـذلك تطـوير المعـارف الملائمـة لمتطلبـات تحقيـق التعلـيم الريـادي داخـل محيط العمل.

[٢] البعد الهيكلي:

يتجـسد ذلـك البعـد فـي هيكـل الـروابط بـين الأفراد داخـل المؤسـسات الجامعيـة، والتـي تتكـون فـي ظـل كثـرة التواصـل فيمـا بيـنهم، وخاصـة فـي ظـل وجـود قنـوات متعـددة للاتـصال وللتواصـل داخـل تلـك المؤسـسات، كمـا أنـه يعكـس كـذلك شـبكة العلاقـات غيـر الرسـمية بيـنهم داخـل محـيط العمـل، ومـدى ارتبـاطهم داخـل المؤسـسات الجامعيـة ببعـضهم الـبعض، بالإضـافة إلـى أنـه يـشير إلـى المرونـة التنظيميـة ،والتـي تـدعم أداء العـاملين لمهـامهم الوظيفيـة مثـل: فلـسفة الإدارة، ثقافـة المؤسـسة، إدارة العمليـات، قواعـد ونظـم المعلومـات، المبـاني والتجهيـزات، الأجهـزة والمعـدات، بالإضـافة إلـى القـدرات التنظيميـة للمؤسـسات الجامعيـة، ممـا قـد يـؤدي إلـى زيـادة الإبـداع والتميـز بـين العـاملين بمـا قـد يسهم في ارتفاع قيمة الإنتاج.

[٣] البعد العلاقاتي:

يعكـس ذلـك البعـد طبيعـة العلاقـات الشخـصية غيـر الرسـمية التـي تـربط بـين الأفـراد العـاملين بالمؤسـسات الجامعيـة وكـذلك بعملائهـا ومنافـسيها فـي المجـال المحـيط، والتـي تـستند إلـى بعـض القـيم والمبـادئ مثـل: الثقـة، التعـاون، الالتـزام، الاحتـرام المتبـادل، بمـا يمكـن أن يـسهم فـي إنجـاز المهـام والأعمـال المرتبطـة بالمؤسـسة؛ حيـث يـؤدي وجـود العلاقـات التعاونيـة والثقـة بـين الأفـراد العـاملين أو مـع الجهـات الخارجيـة إلـى تحـسين وتطـوير أداء الأفـراد داخـل المؤسـسة الجامعيـة؛ بمـا يمكنهـا مـن أن تكـون أكثـر إنتاجيـة دون تبديـد المـوارد الماديـة المتاحـة وتحويـل الأفكـار إلـى خـدمات، وزيـادة اختياراتهـا

وقدراتها على النجاح والريادة بين المؤسسات الجامعية الأخرى.

سادسًا: مستويات رأس المال الاجتماعي:

تتعدد مستويات رأس المال الاجتماعي تبعًا لآراء الباحثين ومنظورهم حول أبعاده، وأنواعه، ومكوناته، لذلك تتلخص أهم مستويات رأس المال الاجتماعي في ثلاثة مستويات رئيسة، يمكن توضيحها فيما يلي: **(صفاء أحمد شحاتة، ٢٠١٣، ص٣٩)، (أمل محمد بشير، ٢٠١٦، ص ص٧١-٧٢)، (أكرم صابر الدباس، ٢٠٢٠، ص ص٤١-٤٢)**

[١] المستوى الأول:

يؤكد ذلك المستوى على ما يمتلكه الأفراد من علاقات وشبكات اجتماعية سواء أكانت تلك العلاقات تقليدية متمثلة في العلاقات الأسرية أم جماعات الرفاق، أم نتيجة للالتحاق بمؤسسات المجتمع والجماعات الموجودة به، وما يكتسبه الأفراد من منافع وأرصدة لرأس المال الاجتماعي نتيجة لتلك العلاقات، والتي قد يكون لها مكاسب مباشرة على حياة الأفراد فيما يتعلق بالصحة والتعليم والأمان وغيرها من المجالات المتنوعة ، فهذا المستوى يعد النواة الاجتماعية المكونة لرأس المال الاجتماعي في المجتمع ككل.

[٢] المستوى الثاني:

يعتمد ذلك المستوى على العلاقات بين الجماعات في المجتمع المدني، والمؤسسات الحكومية بعضها ببعض، وتعد تلك الجماعات ذات أهداف متنوعة، ولكنها تلتقي جميعا في هدف عام ، هو تحقيق المنفعة لأفراد ذلك المجتمع، وتقوم شبكة العلاقات في ذلك المستوى على منظومة المعايير التي تحكمها مجموعة من الأعراف والتقاليد والعادات بالإضافة إلى الدين، فهو مستوى يُبنى على الثقة في أهداف الجماعات والمؤسسات الموجودة بالمجتمع.

[٣] المستوى الثالث:

يقوم ذلك المستوى على المجتمع بكافة مؤسساته سواء الحكومية أو مؤسسات المجتمع المدني، وشبكة العلاقات بين تلك المؤسسات على مستوى الدولة ، والمتمثلة في تكوين جسور الثقة والتعاون بين كافة تلك المؤسسات؛ لتحقيق المصلحة العامة في كافة المجالات المجتمعية بالمجتمع.

سابعًا: أنواع رأس المال الاجتماعي:

تتعدد الأنواع التي يتم من خلالها تشكيل رأس المال الاجتماعي، إلا أنه لا يمكن وضع حدود فاصلة فيما بينها؛ إذ قد يتم التداخل بين تلك الأنواع لتحقيق التعاون والتآزر فيما بينها، وتتمثل أهم تلك الأنواع في عدة عناصر رئيسة، يمكن بلورتها على النحو التالي: (**عبد المحسن عايض القحطاني، ٢٠٠٩، ص ص١٤-١٥)، (ميسرة محمود الكفارنة، ٢٠١٥، ص٢٢)، (نجلاء عبد التواب عبد العال، ٢٠١٨، ص١٥٣)، (هناء حسين عبد المنعم، ٢٠٢١، ص ص٣٠٩-٣١٠)**

[١] رأس المال الاجتماعي الترابطي:

يتميز ذلك النوع بالروابط الاجتماعية ، التي تربط بين كافة عناصره مثل: العلاقات الموجودة بين الأفراد والجماعات والأسر، والتي تعتمد في كثير من الأحيان على درجة عالية من الثقة بين الأفراد، وتكون فيها الروابط والعلاقات بينهم ذات فوائد عديدة وقدرة على مواجهة الأزمات والصعاب والتغلب عليها، فهي علاقات تتسم بأنها ذات طابع تبادلي، كما يمكن الاستفادة

منها في تحقيق منافع وامتيازات عديدة وذلك في ظل الأوضاع المجتمعية القائمة، ويندرج وفق هذا النمط علاقات القرابة والصداقة والجوار.

[٢] رأس المال الاجتماعي الرابط:

يتسم ذلك النوع بوجود مساحة أعمق وأكبر من الروابط بين الأفراد والجماعات، حيث تكون تلك الروابط بين الفئات المتشابهة في المجالات المتنوعة كالعمال والمهنين والمعلمين، كما يعتمد على الارتباطات الموضوعية التي تنشأ بين أفراد المجتمع، ويمكن من خلالها تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية، ومن أمثلة هذا النوع العلاقات القائمة بين الأفراد المنتمين إلى المؤسسات المجتمعية المتنوعة.

[٣] رأس المال الاجتماعي المتسلسل:

يشمل هذا النمط الروابط بين الأفراد الذين ينتمون إلى مستويات سلطة عليا ومن هم في مستويات تليهم في الهرم الاجتماعي، مثل: الروابط بين النخب السياسية وعامة الشعب من أجل الحصول على مكاسب متعددة، حيث يشمل الروابط والعلاقات والشبكات القائمة في نظام هيكلي متدرج، وبالتالي فهو قائم على اختلاف المراكز الاجتماعية أو السلطة.

ثامنًا: قياس رأس المال الاجتماعي:

اهتمت المؤسسات الجامعية منذ فترات طويلة بالأصول غير المادية بها مثل: الخبرات والعلاقات والروابط وغيرها من مكونات رأس المال الاجتماعي، إلا أن ذلك قد واجه تحدي قياس عناصره، والاعتراف كذلك برأس المال الاجتماعي يجب أن يتم بموجب معايير معلنة تتوافق مع المعايير الدولية، وعلى الرغم من أهمية ذلك المجال في تطوير وتحسين بيئة العمل بالمؤسسات الجامعية، فما زال هناك ضعف في الاتفاق بين كافة المهتمين بذلك المجال فيما يتعلق بكيفية قياسه، وهذا ما يؤكد أهمية الحاجة لمزيد من التطوير والتحسين لمجال رأس المال الاجتماعي، ومن ثم يمكن تصنيف أساليب قياس رأس المال الاجتماعي إلى عدة مداخل، من أهمها ما يلي: **(ميسرة محمود الكفارنة، ٢٠١٥، ص ص٢٦-٢٨)، (عمر حمداوي وجابر مليكة، ٢٠١٨، ص ص٩٨-٩٩)، (بندر بن محمد آل عالية وبدر بن جويعد العتيبي، ٢٠٢١، ص٧٦)**

[١] مدخل القياس المركزي: يقوم هذا المدخل على القياس المحاسبي التقليدي لأصول رأس المال الاجتماعي، ويضم الأساليب التي تهتم بقياس قيمة الأصول غير المادية والقيمة المضافة لها في صورة نقدية، ولكنها لا تعطي صورة واضحة لكيفية خلق هذه الأصول وتنميتها ، ويعد أسلوب القيمة الاقتصادية المضافة من أهم أساليب القياس لرأس المال الاجتماعي.

[٢] مدخل القياس اللامركزي: يعتمد هذا المدخل على تصنيف رأس المال الاجتماعي إلى عدد من العناصر الرئيسة، مثل: رأس المال المعرفي، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقاتي، ورأس المال البشري، ثم يتم قياس كل عنصر من تلك العناصر على حدة باستخدام عدد من المؤشرات، ويعد رصد تلك العناصر - المادية وغير المادية - من أفضل أساليب القياس.

[٣] مدخل القياس باستخدام البطاقات المتوازنة: يهتم ذلك المدخل بتحديد استراتيجية المؤسسات الجامعية لتكوين الروابط وتشكيل

العلاقات بين كافة الجهات بها، ثم تحديد المؤشرات المادية وغير المادية التي يمكن من خلالها وصف كافة أنشطتها وعلاقاتها، سواء على مستوى الأفراد، أو الجماعات، أو الهيئات الخارجية التي ترتبط بعلاقات معها، أو الجامعة كمؤسسة متكاملة.

تاسعًا: علاقة تنمية رأس المال الاجتماعي بمتطلبات تحقيق التعليم الريادي:

يعد رأس المال الاجتماعي من المداخل المهمة لتطوير الأداء بالمؤسسات الجامعية، بما يتضمنه من مبادئ تتعلق بتعظيم قيمة العلاقات وتكوين الشبكات والروابط الاجتماعية بين كافة الموارد البشرية، ومن ثم فإن تنمية رأس المال الاجتماعي يتطلب توافر عدد من المتطلبات الرئيسة، يمكن توضيحها فيما يلي: **(حسين حريم، ١٩٩٧، ص٤٥٢)**، **(أحمد سيد مصطفى، ٢٠٠٤، ص١٦)**

١) **استقطاب المتميزين من الأفراد:** يقصد به أن تكون المؤسسة ذات نظام فعال في عملية اختيار الأفراد المتميزين في المجالات المتنوعة، وتوظيفهم لتوفير أسس التعلم الريادي ونقل خبراتهم بين الأجيال المتعاقبة من العاملين بالمؤسسات الجامعية، وذلك من خلال ما يلي:

- نشر الوعي بين كافة العاملين بالمؤسسات الجامعية بأهمية تنمية رأس المال الاجتماعي بها، والفوائد التي يمكن أن تعود على كل من الجامعات وأعضاء هيئة التدريس والطلبة والعاملين جراء ذلك، مع ضرورة الاهتمام بعمل تغييرات أساسية في نظم قياس الأداء المؤسسي لاكتشاف العناصر المبدعة داخل الجامعات.
- اتباع أساليب للحوافز - سواء على المستوى المادي أو المعنوي - يمكن أن تسهم في تشجيع كافة العاملين بالمؤسسات الجامعية على تنمية مهاراتهم وقدراتهم لإحداث التطوير والريادة بها، مع الاستعانة بالأساليب الموضوعية لتقييم الأداء، مع ضرورة الاهتمام بالاحتياجات النفسية والاجتماعية لهم جميعًا.
- الاهتمام بالكفاءات من العاملين بتلك المؤسسات بكافة المجالات الجامعية؛ لزيادة قدرة الجامعات على جمع وتحليل البيانات الخاصة بعناصر رأس المال الاجتماعي، وكذلك الاستفادة من تلك النتائج في تنمية الأصول غير المادية لتلك المؤسسات، مع ضرورة توافر قواعد بيانات حديثة ونظم معلومات فعّالة وذات دقة ومصداقية لقياس مدى تحسن وتطور أداء المؤسسات الجامعية.

٢) **تنمية الموارد البشرية:** يمكن أن يتم ذلك من خلال تشجيع كافة العاملين بالمؤسسات الجامعية وتحفيزهم على الانضمام لبرامج التنمية المهنية والتدريب، وإنتاج المعرفة واكتسابها وتوزيعها داخل وخارج المؤسسات الجامعية من خلال الاستعانة برأس المال الاجتماعي، وذلك من خلال ما يلي: **(رشدي أحمد طعيمة ومحمد بن سليمان البندري، ٢٠٠٤، ص ص٨٩-٩٠)**، **(سيد محمد جاد الرب، ٢٠٠٥، ص٣٧١)**

- تطوير السياسات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الجامعية مثل: نظم التعيين، والترقي، والأساليب المتبعة في تقييم الأداء، وخطط وبرامج التنمية المهنية والتدريبية للعاملين، والفرص المتاحة لتطوير العاملين بها، بحيث تسهم في تنمية رأس المال الاجتماعي وتدعيمه، من خلال إدراك أهمية ما تملكه تلك المؤسسات من موارد بشرية وروابط اجتماعية، يجب المحافظة عليها وكذلك الاستفادة منها.
- تنمية الشعور بقيم الانتماء والثقة والتعاون والتشاركية من خلال نظم إدارة الموارد البشرية، والتخطيط الوظيفي الجيد لتدعيم تلك القيم، مع ضرورة تبني المؤسسات الجامعية مجموعة من المبادئ للمساهمة في تنمية المهارات الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة والعاملين، وكذلك تطوير الأنماط السلوكية التي تؤكد أهمية رأس المال الاجتماعي، وترجمتها إلى أساليب ووسائل تدعم الريادة والإبداع المؤسسي في كافة المجالات الجامعية.
- الاستعانة بكافة الأشكال الاجتماعية التي أن تسهم في بناء مناخ اجتماعي مناسب، من خلال الاهتمام بالعلاقات غير الرسمية والرسمية للمساهمة في تدعيم وتطوير علاقات العمل سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي.

٣) **تدعيم الإدارة للتميز والإبداع:** يمكن أن يتم ذلك باستخدام أساليب إدارية قائمة على تدعيم الثقة وتشجيع التميز والإبداع لدى كافة العاملين بالمؤسسات الجامعية، وذلك من خلال ما يلي: **(بيومي محمد ضحاوي ورضا إبراهيم المليجي، ٢٠١٠، ص ص٣٦-٣٨)**

- دعم وتأييد الإدارة العليا بالجامعات لضرورة تنمية رأس المال الاجتماعي بين كافة العاملين بها، بالإضافة إلى أهمية اقتناع الإدارة العليا وإيمانها بقيمة الأصول الاجتماعية وقدرتها على زيادة القيمة المضافة للجامعات ومن ثم زيادة قدراتها التنافسية.
- تبني قيم رأس المال الاجتماعي كمدخل لتطوير المؤسسات الجامعية، حيث يعد من المداخل الاستراتيجية التي يجب تبنيها وتدعيمها من قبل الإدارة العليا بها، فنجاح الروابط والعلاقات الاجتماعية لا يتم دون أن ينبع ذلك عن قناعة وبدعم كامل من الإدارة العليا، مع ضرورة صياغة ونشر رؤية ورسالة واضحة لها، تدعم حرص المؤسسات الجامعية على تنمية رأس مالها الاجتماعي.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس، والطلبة وكافة العاملين بالمؤسسات الجامعية على إقامة روابط وعلاقات اجتماعية داخل المؤسسات وخارجها، الأمر الذي يسهم في بناء وتدعيم روح الإبداع والتميز المؤسسي.

٤) **بناء بيئة التعليم الريادي:** تتميز المؤسسات الجامعية أن رأس مالها هو القوة البشرية التي تتخرج فيها، والذين يمكن أن تستعين بهم مؤسسات أخرى في المجتمع، وكذلك الذين يسهمون في بناء بيئة للتعليم الريادي داخل المؤسسات الجامعية؛ ولذلك لابد من إيجاد أسس لتدعيم وتقوية شبكات العلاقات والروابط

الاجتماعية بين القوى البشرية داخل المؤسسات الجامعية وخارجها لبناء بيئة داعمة للتعليم الريادي، من خلال ما يلي: **(هناء حسين عبد المنعم، ٢٠٢١، ص ص٣١٩-٣٢٢)**

- التحديد الدقيق والموضوعي للمؤشرات المستخدمة في قياس رأس المال الاجتماعي، بحيث تتفق مع أهداف الجامعات وسياساتها، كما توضح ما تملكه تلك المؤسسات من أصول وموارد مادية أو غير مادية؛ من خلال متابعة الأنشطة والعمليات الاجتماعية التي تتم داخل المؤسسات الجامعية وخارجها، وتأكيد حقوقها فيما يتحصل عليه الأفراد من علاقات وروابط اجتماعية بسبب مشاركتهم في تلك العمليات والأنشطة.
- ضرورة التخطيط الجيد لتنمية رأس المال الاجتماعي، من خلال تبني المداخل الحديثة في تقييم الأداء المؤسسي، والتي يمكن أن تسهم في تطوير الأداء وتحسينه داخل تلك المؤسسات، وكذلك تطوير أساليب العمل الريادي بالجامعات.
- تنمية العلاقات والشبكات الاجتماعية مع مختلف أطراف المجتمع المحيط، الذي يرتبط بالمؤسسات الجامعية، وكذلك القدرة على استثمار تلك العلاقات لتحقيق أهداف الجامعات، وكذلك تحقيق المكاسب المتنوعة لكافة الأطراف سواء الجامعات أو جمهور المستفيدين منها.

واستنادًا إلى ما سبق يمكن القول: إن رأس المال الاجتماعي يعد من أكثر المجالات التي لها قيمة كبيرة في العصر الحالي؛ لكونه يمثل أحد القوى المهمة والقادرة على إحداث التعديلات الجوهرية في كافة جوانب المؤسسات الجامعية؛ فهو يعد من المؤشرات المهمة التي تعكس تطور الفكر الإداري بها، كما أنه يلبي احتياجات تنمية طاقات الإبداع لدى الأفراد والجماعات من خلال تنمية العلاقات والشبكات الاجتماعية، كذلك فإنه يعمل على تدعيم التعليم الريادي بها، لذلك فهو من أهم الجوانب التي يجب أن تهتم بها المؤسسات الجامعية.

كما أنه يتضمن عددًا كبيرًا من المؤشرات التي يمكن أن تعكس مدى تطور تلك المؤسسات، وكذلك مدى تحسن قدراتها التنافسية، خاصة أن هناك تقاربًا كبيرًا بين تلك المؤشرات والمؤشرات المستخدمة في تصنيف الجامعات عالميًا، كما تتضح كذلك الأهمية الكبيرة لرأس المال الاجتماعي بالمساهمة في تحقيق التطور التنظيمي، في ظل متطلبات تحقيق التعليم الريادي، فهو يعد الاستثمار الأمثل للجامعات بالعصر الحالي، بما يحققه من مكاسب لها على المدى البعيد.

وتأسيسًا على ما سبق استعراضه في المحور الحالي من إطار فكري لرأس المال الاجتماعي من حيث: مفهومه حيث قدمت الباحثة تفصيلًا عن أهم مفاهيم رأس المال الاجتماعي في الأدبيات والدراسات التربوية؛ بوصفه من أحدث المفاهيم المستخدمة في المجال التربوي، كما تم تحليل مكوناته من خلال توضيح أهم المكونات الرئيسة له، وكذا التعرف على أهم خصائصه، مستوياته، أنواعه، أساليب قياسه، وأخيرًا كيفية تنميته بالمؤسسات الجامعية، من ثم تقوم الدراسة في المحور التالي منها باستعراض الإطار الفلسفي للتعليم الريادي، من حيث: مفهومه، أهدافه، أهميته، أهم خصائصه، ومبررات تطبيقه، وأخيرًا أهم

المعوقات التي تواجه تطبيقه كأحد النماذج التجديدية في التعليم الجامعي.

المحور الأول: الإطار الفلسفي للتعليم الريادي:

يعد التعليم الريادي من المفاهيم متعددة الجوانب والمرتبطة بمفاهيم أخرى، حيث يسعى لإعداد الطلبة وفق آليات سوق العمل المعاصر والمتغير، وإكسابهم المهارات المتنوعة التي تمكنهم من الاندماج في مجالات العمل المختلفة، والحصول على الوظائف المتنوعة، وتأسيس شركات صغيرة خاصة بهم، مما يؤدي إلى تطوير المجتمعات، من خلال ربط الجامعات بمؤسسات المجتمع المتعددة، وتوطين التكنولوجيا في تلك المؤسسات؛ لذلك فقد سعت الجامعات إلى تحقيق التعليم الريادي من خلال وظائفها الرئيسة التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع؛ سعيًا منها نحو تحقيق متطلباته.

ومن ثم تحاول الدراسة في المحور الحالي استعراض الإطار الفلسفي للتعليم الريادي وطبيعته، من خلال ما جاء بالأدبيات العربية والأجنبية في ذلك المجال؛ وذلك من خلال توضيح مفهومه، أهدافه، أهميته، خصائصه، مبرراتها، وأهم مجالاته ومتطلباته المختلفة، وذلك فيما يلي:

أولًا: مفهوم التعليم الريادي:

تعددت الدراسات التي تناولت تعريف التعليم الريادي؛ نظراً لتعدد الرؤى حول طبيعته وكيفية ارتباطه بإيجاد الوظائف بسوق العمل، حيث حظيت الأدبيات التربوية بعديد من التعريفات التي تناولت التعليم الريادي، فقد أوضحه "كيفين فيلبوت" **(Kevin Philpott, et.al, 2011,p.165)**، حيث أشار للتعليم الريادي بأنه النموذج الحلزون الثلاثي (الصناعة، الجامعات، الحكومة)، الذي تعتمد عليه الجامعات، وتستهدف من خلاله تحسين الأداء الاقتصادي بجانب تمتعها بمزايا مالية، وتعتمد على مواردها في تأسيس المشروعات الريادية، وتهتم بالبحث العلمي، والتدريس الريادي والتنمية الاقتصادية.

ويعرفه (**صلاح الدين محمد توفيق وشرين عيد مشرف، ٢٠١٧، ص٩**)، بأنه المبادرة لإقامة مشروعات جديدة أو التوسع في مشروعات قائمة بالفعل داخل الجامعات من قبل أفراد وكيانات حاضنة، يمكن أن تسهم وبقوة في التنمية المستدامة وزيادة الدخل القومي؛ بتوليد الابتكارات، وتنمية الأسواق وإيجاد فرص العمل، وإدخال التكنولوجيا المتطورة لتحسين مخرجاتها ضمن النطاق المحلي أو الدولي.

وتوضحه كذلك (**منة الله لطفي أبو لبهان، ٢٠١٨، ص٤٣٧**)، بأنه نهج شامل لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية تتبعه الجامعات على المستوى القومي والإقليمي، وذلك من خلال إعداد جيل من رواد الأعمال ذوي فرص العمل، ولتحقيق ذلك لابد من تواجد روح قيادية ريادية تشجع استثمار الفرص والأفكار في مختلف المجالات، وترجمتها إلى أعمال من خلال تدبير الموارد واستثمارها مع كافة الأطراف المعنية سواء داخل أو خارج الجامعات.

ويشير (**أخليف يوسف الطراونة وغدير إبراهيم اللهالي، ٢٠١٩، ص٥٣٩**)، للتعليم الريادي بأنه تجسيد لمفهوم الريادة داخل الجامعات في مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، واحتضانها للرواد الذين لديهم القدرة على المبادرة، وتحويل الأفكار الجديدة إلى أعمال ناجحة ومربحة اقتصادياً، ومن ثم توفير مصادر ذاتية للتمويل

وإنتاج المعرفة بدلاً من استهلاكها، واستيعاب مخرجاتها من قبل مؤسسات المجتمع بأسلوب مبدع من خلال تخريج طلاب رياديين وبالتالي إيجاد فرص العمل لهم، سواء على المستوى المحلي أو العالمي؛ مما يمكن الجامعات من المساهمة وبقوة في التنمية الاقتصادية المستدامة وزيادة الدخل القومي.

وتتفق كذلك (**علا عاصم إسماعيل، ٢٠٢٠، ص١٠٧**)، في تعريفها للتعليم الريادي بأنه نوع من التعليم يمكن أن يساعد على إنتاج العقلية الابتكارية التي لديها القدرة على تحويل الأفكار الجديدة وتطويعها لخدمة المتعلم ذاته، وترسيخ الثقة بالنفس لدى المتعلمين من خلال ربط المعلومات التعليمية بالمهارات العملية التي يتطلبها سوق العمل لإثراء شخصية الأفراد، وزيادة القدرات الفردية للتوظيف داخل المجتمع.

كما بينه (**راضي عدلي كامل وحاتم فرغلي ضاحي، ٢٠٢١، ص٣٧٨٤**)، بأنه تحول الجامعات من النموذج التقليدي الذي يركز على وظائفها الرئيسة المتعلقة بالتعليم، والبحث العلمي إلى نموذج آخر يتسم بالريادية والابتكارية في أداء الوظائف التعليمية والبحثية، بالإضافة إلى وظيفة خدمة المجتمع وتحقيق التنمية الاقتصادية وامتلاك مزايا تنافسية ، تمكنها من تحقيق مكانة مرموقة بين الجامعات العالمية.

ومن ثم يمكن القول: إن مفهوم التعليم الريادي بالمؤسسات الجامعية يعزز من المهارات الأساسية التي يجب أن يكتسبها معظم خريجي الجامعات، كما أنه يسعى إلى إعداد المتعلمين للدخول إلى سوق العمل، وتشجيعهم على التفكير العلمي القائم على الإبداع، من خلال تطوير المقررات الدراسية والأساليب التعليمية، مما يستلزم الاطلاع على أحدث النظم التعليمية ،التي خطت خطوات واسعة نحو تطبيق التعليم الريادي بالمؤسسات الجامعية للتعامل مع متغيرات العصر الحالي بمرونة عالية، وكذلك تحقيق احتياجات سوق العمل المتغيرة.

وتأسيسًا على ما سبق يمكن **تعريف التعليم الريادي إجرائيًا بأنه عبارة عن**: صيغة جديدة في التعليم الجامعي تهدف إلى تحوله من النموذج التقليدي الذي يرتكز على التعليم والبحث العلمي فقط إلى نموذج يتسم بالريادية في أداء وظائفه المتنوعة، ويرتبط بالتنمية المجتمعية الشاملة والتعليم المستمر، والمشاركة المجتمعية، ودعم الإنتاج من خلال الاهتمام برأس المال الاجتماعي داخل المؤسسات الجامعية؛ لتحقيق التناسق والتكامل مع مؤسسات المجتمع المحيط بها من خلال زيادة القدرات والمهارات الابتكارية للأفراد، وكذلك مراعاة متطلبات سوق العمل المتجددة.

ثانيًا: أهداف التعليم الريادي:

تعد الجامعات مؤسسات تعليمية ريادية عندما تسعى لتحقيق الاستقلالية الخاصة بها، من خلال الاهتمام بالتمويل الذاتي لها، وكذلك تدعيم الروابط بين المعرفة ومشاركتها مع المجتمع بشكل أعم وأشمل، من خلال الاهتمام بتسويق الأفكار وتعظيم الإمكانات للإفراد؛ من أجل خدمة وتطوير مجالات المجتمع المتنوعة، وكذلك الاهتمام بدورها كمحرك للابتكار المعرفي، ومن ثم يسعى التعليم الريادي إلى تحقيق عديد من الأهداف، من أهمها ما يلي: (**منة الله محمد أبو لبهان، ٢٠١٨، ص ص٤٣٩-٤٤١**)، (**فاطمة محمد أحمد، ٢٠٢٠،**

ص٣٥٦)، (راضي عدلي كامل وحاتم فرغلي ضاحي، ٢٠٢١، ص ص٣٨١٧-٣٨١٩)

١) تعزيز التقدير الذاتي والثقة بالنفس بتدعيم الإبداعات الفردية للمتعلمين، وكذلك تدعيم القيم والمهارات ذات العلاقات المجتمعية التي يمكن أن تسهم في توسيع مداركهم في الدراسة وزيادة فرصهم في الالتحاق بسوق العمل.

٢) تبنى الأساليب التربوية السليمة للاستفادة من الأنشطة الجامعية والاتجاهات الإيجابية المتعلقة بالتخطيط للمسار المهني للطلبة، من خلال تغيير القيم الراسخة لديهم بضرورة العمل داخل القطاع الحكومي فقط؛ للحد من البطالة المتفاقمة في معظم دول العالم النامي، وتحقيق التنمية الاقتصادية بالمجتمع.

٣) دعم المهارات الابتكارية والإبداع والتميز لدى الطلبة داخل مؤسسات التعليم الجامعي؛ لتشجيعهم على أن يكون لديهم أفكار تتعلق بمشروعات خاصة بهم، والتي قد تميل أو تبتعد عن التخصصات الأكاديمية التي تخصصوا فيها؛ مراعاة للتحولات التي تحدث في سوق العمل؛ لمساعدتهم على التحول نحو الإبداع التنظيمي والتكنولوجيا الجديدة، لإحداث التغيير والتحول نحو كل ما هو مبدع ومنتج.

٤) تغيير وجهة النظر نحو الجامعات بأنها مجتمع تعليمي فقط والتركيز على القدرات التنافسية لها؛ ليصبح التعليم الريادي أحد المؤشرات المهمة والمعترف بها في قياس تلك القدرات، مع مراعاة التغيرات الحادثة بالمجتمع المحيط بالجامعات، وكذلك تحليل احتياجاتها واحتياجات سوق العمل المتجددة.

٥) مواكبة المستجدات العالمية باستمرار بما يمنح المؤسسات الجامعية الثقة والمصداقية، وكذلك خلال غرس قيم المسئولية الاجتماعية لدى طلابها من أجل تصميم وإدارة المشروعات الريادية؛ للوصول إلى إحداث تغييرات إيجابية في المجتمع بكافة جوانبه.

٦) بناء اتجاهات إيجابية لدى الطلبة نحو قدرة المجتمع على توفير فرص العمل على المدى الطويل لهم، من خلال إثارة الدافعية لديهم لبناء تصور أفضل للمهن في المستقبل.

٧) تطوير القدرات والمهارات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمؤسسات الجامعية، بشكل يسهم في دعم التعليم الريادي، بالإضافة إلى تعديل أفكار الأفراد بالمجتمع المحيط بتلك المؤسسات من أن هناك كليات بعينها أفضل من الأخرى، من أجل تنمية الإبداع والتفوق بكافة جوانب المجتمع.

٨) مراعاة تدعيم الروابط والعلاقات الاجتماعية والاقتصادية المتنوعة بين كافة العاملين بالمؤسسات الجامعية وكيفية تقييم المعرفة والاستراتيجيات الريادية، وتحويل الأفكار إلى أفعال من خلال إعادة النظر في دراسة أوضاع سوق العمل، ومراجعة المستفيدين من خريجي الجامعات، ومن ثم معرفة مدى حاجة المؤسسات الجامعية إلى اكتساب المعارف الجديدة.

٩) إلقاء الضوء على التجارب والخبرات التعليمية الجديدة والناجحة في المؤسسات الجامعية بالدول المختلفة؛ لاتباع الخطوات التي سارت عليها تلك المؤسسات، ومعرفة

النهج التربوي والتعليمي الذي جعل بعض منها يتحول من إنتاج التعليم الريادي إلى ريادة الأعمال.

١٠) زيادة موارد التمويل الجامعي من خلال الاتجاه نحو التعليم الريادي لتدعيم آليات الشراكات مع مؤسسات المجتمع الخارجي، التي لديها القدرة على تقديم المساعدة للشباب لإيجاد فرص متنوعة للعمل في مجالات وتخصصات مختلفة وجديدة.

ومن خلال استقراء أهداف التعليم الريادي يمكن ملاحظة أنها تتنوع ما بين أهداف خاصة بالطلبة وتنمية مهاراتهم لمواجهة أدوارهم المتجددة بالمجتمع، وأهداف مؤسسية متعلقة بتنمية المؤسسات الجامعية وتلبية احتياجاتها، من خلال إكساب أعضاء هيئة التدريس الاتجاهات، والسلوكيات، والمهارات اللازمة لتحسين الأداء الجامعي.

ثالثًا: أهمية التعليم الريادي:

انطلاقا من أن التعليم الريادي يسعى إلى تحسين جودة أداء المؤسسات الجامعية وضمان استمرارية هذه الجودة، من خلال تعديل ممارساتها التعليمية والأكاديمية الحالية، وتطويرها باستمرار؛ لمواكبة التغيرات المتلاحقة والمستمرة بكافة المجالات في العصر الحالي؛ لذلك يمكن توضيح أهمية التعليم الريادي في النقاط التالية: **Baker (Nian,2014,p.41)، (هناء فرغلي محمود، ٢٠٢٠، ص ص١١٦-١١٧)، (عماد عبد اللطيف عبد اللطيف ومصطفى أحمد أمين، ٢٠٢١، ص ص١٦٣-١٦٤)**

١) يعد التعليم الريادي سمة رئيسة من سمات اقتصاد المعرفة، فالتطور التكنولوجي وثورة الاتصالات قد ساهمت في ازدياد دور التعليم الريادي ،وكذلك ضرورة مشاركة كافة أطراف المجتمع لتبنى آليات النجاح والتقدم على مختلف المستويات بجميع المؤسسات المجتمعية، فهو يعد ضرورة لنجاح وتطور وتوفير فرص العمل للشباب.

٢) يسعى التعليم الريادي إلى تنمية قدرات الطلبة وإكسابهم المهارات والقدرات الأكاديمية والعملية في مختلف المجالات المجتمعية لكونهم أساس حركة التغيير والتطوير بالمجتمعات ، خاصة في ظل نمو وتطور عديد من مجالات العمل وتنوعها، مما يستدعي إعداد وتأهيل القوى البشرية، وتنمية قدراتهم بشكل فعال للمساهمة في بناء المجتمع وخدمته، وكذلك التفاعل مع بيئة العمل المحيطة بهم ومع كافة شرائح المجتمع المتنوعة بشكل إيجابي وبأسلوب أخلاقي واجتماعي ملائم.

٣) البعد عن ثقافة الاعتماد على الدولة في تأمين الوظائف إلى تدعيم ثقافة الشراكة في تأمين الدخل والمهن لتحسين طريقة المعيشة للأفراد ، وكذلك تهيئة الظروف المناسبة التي تساعد على تشجيع الإبداع من خلال التشريعات والقوانين والمؤسسات، لكي يتمكن الأفراد من إعالة أنفسهم وحل مشكلاتهم بأنفسهم.

٤) التقليل من الضغوط المادية والبشرية التي يواجهها التعليم الجامعي بصورته التقليدية، وإتاحة مصادر جديدة للتمويل.

٥) إعداد أفراد مبدعين ومبتكرين في كافة المجالات لخدمة المجتمعات التي يعيشون بها

من خلال تعديل أنماط التفكير التقليدي والاتجاهات، بما يتناسب مع الرؤية التنموية في المجتمع، وكذلك إتاحة الفرصة أمام الطلبة لاختيار الوظائف والمهن التي تتناسب وظروفهم الاجتماعية ، وتناسب كذلك تخصصاتهم وميولهم، مع إعطائهم الفرصة للإبداع من خلال قيامهم بالأعمال التي يتقنونها، فيتحول العمل من وظيفة إلى شغف وإبداع.

٦) تحقيق التنمية المجتمعية الشاملة من خلال تكوين الفرد الذي يتمتع بقدرات إبداعية متميزة، تسهم في إيجاد الحلول غير التقليدية للمشكلات ،التي قد تقف أمامه لتحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع.

٧) يسهم التعليم الريادي في تحويل الأفكار إلى مشروعات ، بما يحقق تميزًا سواء على المستوى المحلي أو الدولي، وبما يدعم التوجه نحو اقتصاد المعرفة وتقليل الفجوة بين المعرفة واحتياجات سوق العمل لطرح مشروعات جديدة ،وكذلك خدمات جديدة في الأسواق.

ومن خلال ما تقدم؛ يتضح أن دور التعليم الريادي بمؤسسات التعليم الجامعي دور متجدد بصفة مستمرة، مما يستدعي ضرورة تطوير العملية التعليمية، واستيعاب التطورات المتسارعة في مجالات، وأدوار، وعمل أعضاء هيئة التدريس المتعددة؛ الأمر الذي يتطلب منهم أن يعوا بالأساليب والتقنيات الحديثة والاطلاع على الخبرات المهنية المتجددة؛ لنقل تلك الخبرات المتطورة إلى طلابهم بشكل فعال وإيجابي.

رابعًا: خصائص التعليم الريادي:

يتميز التعليم الريادي بمجموعة من الخصائص التي تحدد ملامحه؛ لكونه يمثل مصدرًا حيويًا من مصادر القوة داخل المجتمعات، بل إنه يعد المصدر الحقيقي والباعث على الحراك الاجتماعي والفكري داخل المؤسسات الجامعية، لذا فإنه يتسم بعديد من الخصائص، من أهمها ما يلي: **أشرف محمود محمود ومحمد جاد أحمد، ٢٠١٦، ص ٣٦٥)، (صلاح الدين محمد توفيق وشيرين عيد مشرف، ٢٠١٧، ص ص١٥-٢٢)، (فايزة عبد العليم جويدي، ٢٠١٧، ص٣٨)، (علا عاصم إسماعيل، ٢٠٢٠، ص ص١١٤-١١٨)، (فاطمة رمضان النجار، ٢٠٢٠، ص ص ٥١٧-٥١٨)**

١) **الإبداع التعليمي**: إن تدعيم الإبداع داخل المؤسسات الجامعية يقودها نحو مجالات الإنتاج والتسويق المتجددة من خلال الاعتماد على جهود ومنهجية واضحة لتحقيق ذلك الإبداع؛ لتكوين القدرات والمهارات المطلوبة لتحسين جودة أداء المنتج التعليمي.

٢) **التفرد والاستقلالية**: تشير الاستقلالية إلى الرغبة في العمل بشكل مستقل من أجل نقل الرؤية الريادية المتفردة من قبل الأفراد أو المؤسسات، التي تهدف إلى تقديم رؤية ريادية مبتكرة.

٣) **المخاطرة**: يعد التعليم الريادي من أهم الاستراتيجيات المستخدمة بالعصر الحالي لتقليل الاعتماد على التعليم القائم على الحفظ والاستظهار، والحصول على مؤهلات تخصصية فقط في النهاية، إلى تعليم يصنع فرص العمل، ويساعد على المخاطرة في

عمل مشروعات ريادية ، تسهم في تأهيل الأفراد لإدارة مشروعاتهم الريادية.

٤) **المبادأة والاستباقية**: ويقصد بها الجهود الساعية نحو بناء الفرص الجديدة من خلال تحديد الاحتياجات المستقبلية للمجتمع، والتنبؤ بالتغيرات وتوقع المشكلات التي يمكن أن تظهر بشكل فجائي به، وتحويلها لفرص جديدة يمكن الاستفادة منها والمنافسة بها مستقبلًا .

٥) **التمايز والتنافسية**: تعني قدرة المؤسسات الجامعية على تطوير ميزاتها التنافسية من خلال الاهتمام بالمزايا التي تتفرد بها، كما تهتم المؤسسات الريادية بخصائصها وسماتها التي تحقق توجهاتها الأساسية نحو تحقيق التميز والتنافسية بين المؤسسات الجامعية المنافسة لها.

٦) **تطوير الأداء الأكاديمي:** يسعى التعليم الريادي إلى تحقيق التطوير والاستمرار نحو النجاح والتقدم في الأداء الأكاديمي بالجامعات من خلال البحث عن مؤسسات مجتمعية ،يمكن أن تساعدها على تحقيق ذلك التطور والتقدم، وكذلك البحث عن موارد إضافية للتمويل، يمكن أن تمكنها من اجتذاب الطلبة المتفوقين من داخل وخارج الوطن.

٧) **دعم البيئة الجامعية:** يعمل التعليم الريادي في أي مجتمع من المجتمعات بشكل متميز ومختلف باختلاف قوة المجتمعات سواء الاقتصادية، أو البيئة، أو الثقافية، وكذلك بناء على قوة الموارد المتاحة به، ومدى دعم البيئة الريادية داخل الجامعات؛ لتحقيق الأهداف الريادية داخلها، بحيث تكون مؤسسة تعليمية تسهم في إنتاج الأفكار الريادية ،التي يمكن أن تعود بالنفع على الجامعات والمجتمع.

ومن ثم يمكن القول: إن المؤسسات الريادية تتسم بكثير من خصائص المؤسسات المتعلمة في البيئات المتغيرة، والتي تسعى نحو تحسين رغبة أعضائها وزيادة قدراتهم لفهم المتغيرات البيئية والتكيف معها من خلال زيادة كفاءة تلك المؤسسات باستمرار من خلال الاعتماد على موارد جديدة.

خامسًا: أهم العوامل التي أدت للاهتمام بالتعليم الريادي بالمؤسسات الجامعية:

يوجد عديد من العوامل التي أدت إلى ضرورة التوجه نحو التعليم الريادي بالتعليم الجامعي، والتي يمكن ذكر أهمها فيما يلي: **(أشرف محمود محمود ومحمد جاد أحمد، ٢٠١٦، ص ص٣٥٩-٣٦٢)،(منة الله محمد أبو لبهان، ٢٠١٨، ص ص٤٤٠-٤٤١)، (فاطمة محمد أحمد، ٢٠٢٠، ص٣٥٧)**

١) التوجهات السياسية للدولة نحو نشر الوعي بمفهوم التعليم الريادي والتعليم المستمر كانطلاقة رئيسة نحو تحقيق التنمية المجتمعية الشاملة والمستدامة، خاصة في ظل ظهور فلسفات تعليمية جديدة تؤكد ضرورة التوجه نحو مزيد من نماذج التعلم المرتكزة حول المتعلم.

٢) الثورة الهائلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتي تمثلت في زيادة إمكانات تقنية المعلومات والاتصالات ومرونتها وملاءمتها لتطبيقات تربوية متنوعة، مع انخفاض تكلفتها وتوافرها على نطاق كبير؛

مما ساعد عديد من الجامعات على تأسيس أسواق جديدة لعرض برامجها وامتيازاتها المتعددة في كافة المجالات العلمية والبحثية.

٣) الحاجة إلى تقليل تكلفة التعليم الجامعي في ظل التناقص الواضح في التمويل الحكومي ومحدودية مصادر التمويل الخاصة به.

٤) ظهور مهن ووظائف جديدة ترتبط ارتباطًا وثيقًا بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وظهور أسواق تجارية جديدة فيما يعرف بالتجارة الإلكترونية، التي تعتمد على شبكة الإنترنت بشكل رئيس؛ مما يتطلب توافر أساليب تعليم وتدريب جديدة ومرنة لاكتساب المهارات التي قد تتطلبها تلك الوظائف.

٥) الحاجة إلى وصول مفهوم التعليم الريادي لكافة الفئات بالمجتمع نظرًا للعوامل الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية التي يعاني منها المجتمع بكافة جوانبه، من خلال توفير تعليم جامعي له القدرة على استيعاب الأعداد المتزايدة عليه.

٦) الحاجة إلى دعم القدرة التنافسية للجامعات من خلال ربط تلك المؤسسات باحتياجات سوق العمل، وزيادة قدرتها التجارية والتسويقية؛ بما يسهم في تحسين الاقتصاد القومي.

٧) الحاجة إلى تحسين جودة عمليات التعلم من خلال الاستفادة من التطبيقات التقنية في تصميم المقررات والبرامج التعليمية والتدريبية، ودعم التعلم التعاوني والتفاعلات النشطة بين المتعلمين.

وبناءً على ما سبق يمكن القول: إن التعليم الزبادي يعد أحد المداخل المهمة والحديثة، التي يمكن أن تساعد على الاستقرار الاقتصادي باعتباره وسيلة لتحقيق الأمن الاقتصادي بالمجتمعات خاصة في ظل التقدم المتسارع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، واستخدامها في تطوير التعليم الجامعي؛ لتلبية متطلبات سوق العمل سواء المحلية أو العالمية.

سادسًا: أنماط التعليم الريادي بالمؤسسات الجامعية:

تتعدد أنماط التعليم الريادي باختلاف رؤية وأهداف المؤسسات الجامعية التي تهتم به وتدعمه، ومن أهم تلك الأنماط ما يلي: (**راضي عدلي كامل وحاتم فرغلي ضاحي، ٢٠٢١، ص ص٣٨٣٢-٣٨٣٣**)، (**عماد عبد اللطيف عبد اللطيف ومصطفى أحمد أمين، ٢٠٢١، ص١٦٥**)، (**نوال أحمد نصر، ٢٠٢٢، ص ص٩-١١**)

١) **بناء جسور التعاون بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية**: حيث إن هذا التعاون يفيد الجامعات في تحقيق التواصل الدائم بينها وبين قضايا التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي يعاني منها المجتمع، ويتيح لها الفرصة لإيجاد الحلول العلمية الملائمة لمواجهة المعوقات التي تحول دون تحقيق تلك التنمية، كما أنه يفيد الجامعات في توفير مصادر إضافية للتمويل؛ مما قد يزيد من كفاءتها، ويحقق كذلك الإفادة للمؤسسات الإنتاجية، والتي تتمثل في استفادتها من فكر أساتذة الجامعات في تطوير كافة جوانبها وكذلك الاستفادة منها في النهوض بالعملية الإنتاجية،

ومواجهة المشكلات التي قد تواجه تلك المؤسسات.

٢) **تسويق البحوث العلمية:** مما يسهم في تطوير والمعارف العلمية والتكنولوجية من منتجيها بالجامعات والمراكز البحثية إلى المستفيدين منها بكافة المؤسسات في المجتمع المحيط بها.

٣) **تقديم الاستشارات العلمية والمهنية لمؤسسات المجتمع المختلفة**: يهدف ذلك إلى تطوير المشروعات المجتمعية المتنوعة وتحسين أدائها، وذلك من خلال المكاتب الاستشارية بالكليات المختلفة بالمؤسسات الجامعية، مثل: المكتب الاستشاري الزراعي، المكتب الاستشاري الهندسي، والتي تقوم باستقبال طلبات المشورة والدراسات من خارج الجامعات، وكذلك تقوم بتسويق الخدمات الجامعية.

٤) **إعداد الخريجين لسوق العمل**: تقوم الجامعات بالجمع ما بين الدراسة النظرية والممارسات التطبيقية من خلال الارتباط بواقع سوق العمل والإنتاج، وذلك بالتعاون بينها وبين المؤسسات الإنتاجية؛ مما يزيد من استيعاب الطلبة للخبرة المهنية في مجال تخصصهم، وكذلك النهوض بمؤسسات الإنتاج التي يتدربون بها.

٥) **التعليم المستمر:** تسعى فيه المؤسسات الجامعية إلى عقد عديد من الدورات التدريبية للعاملين في كافة مجالات العمل المتنوعة؛ بهدف تحديث معلوماتهم، وتطوير معارفهم، واطلاعهم على الجديد والمستحدث في مجالات العلم والتكنولوجيا المتعلقة بتخصصاتهم؛ من أجل الارتقاء بمستواهم المهني؛ للإسهام في تدعيم التعليم المستمر وتحقيق التواصل بين الجامعات ومؤسسات العمل المختلفة.

٦) **الاهتمام بالبحوث ذات التخصصات المترابطة:** تهتم فيه الجامعات بإجراء البحوث التي تحتاج إلى أكثر من تخصص في المجالات العلمية المتنوعة، مثل: البحوث في مجال العلوم الهندسية الطبية، ومجال العلوم البيولوجية الزراعية.

٧) **حاضنات الأعمال الجامعية:** حيث تعمل الجامعات على توفير وحدات حاضنة بها الإمكانات والتجهيزات المادية المناسبة من معامل، وأجهزة، وأدوات متطورة، وكذلك تقديم الدعم المادي والمعنوي للباحثين في المجالات البحثية المتنوعة لتشجيعهم على الإبداع والابتكار.

سابعًا: معوقات تحقيق التعليم الريادي بالمؤسسات الجامعية:

يتمثل جوهر التحدي الحقيقي للتعليم الجامعي بالعصر الحالي في دوره المتجدد في خدمة المجتمعات، بل وقيادة التغيير في تلك المجتمعات؛ حيث إن فلسفة التغيير التربوي والاجتماعي تستند إلى عنصري المحافظة والتجديد، وهما طرفان لمعادلة صعبة، ومن ثم يمكن استخلاص أهم المعوقات التي تواجه تحقيق التعليم الريادي بالمؤسسات الجامعية فيما يلي: **(فايزة عبد العليم جويدي، ٢٠١٧، ص ص٤٠-٤٢)، (تهاني محمد الخنيزان وفاطمة علي الخضيري، ٢٠١٩، ص١١٢)،(هناء فرغلي محمود، ٢٠٢٠، ص ص١٢١-١٢٣)،**

١) ضعف الإمكانات المادية للتعليم الريادي: حيث يعد ضعف الاستعداد للتعليم الريادي من المعوقات التي تحول دون نجاح المؤسسات الجامعية في تحقيقه، وكذلك الخوف من الفشل والبعد عن المخاطرة عندما تكون البيئة المحيطة أكثر ملائمة ومشجعة على تبني التعليم الريادي، وقد لا توفر البيئة المحيطة في كثير من الأحيان الأمن والاستقرار للريادة.

٢) معوقات اقتصادية: قد تواجه المؤسسات الجامعية معوقات في الحصول على مصادر التمويل الكافية لتحقيق التعليم الريادي، مما يشكل عائقًا في تعطيل الأفكار والمشروعات المهمة، وكذلك قدرة المؤسسات الجامعية على مواكبة التطورات المتجددة بكافة المجالات.

٣) معوقات تنظيمية: يعد إنشاء بيئة داعمة للتعليم الريادي من الجوانب التنظيمية الداعمة له، لكنه في كثير من الأحيان قد يكون من الصعب تنظيم الإجراءات والمتطلبات للمؤسسات الجامعية لتدعيم التعليم الريادي، كما قد يتم وضع إجراءات من شأنها إعاقة تحقيق التعليم الريادي بتلك المؤسسات.

٤) ضعف وجود شراكات مع المؤسسات المجتمعية: يحتاج التعليم الريادي إلى مصادر للتمويل، وكذلك لوجود شبكات وروابط اجتماعية مع كافة مؤسسات المجتمع لتحقيق التعليم الريادي بالمؤسسات الجامعية، إلا أنه قد يكون من الصعوبة وجود شركاء يمكن أن يسهموا وبشكل واضح نحو تحقيق الريادة الجامعية.

٥) ضعف الوعي بأهمية المشاركة بين الطلبة في تحقيق أهداف التعليم الريادي، وكذلك قلة توافر القناعة لديهم بأهميته وخاصة في خلال كافة المراحل التعليمية، واعتبار الجامعات مؤسسات تعليمية ريادية، يمكن أن تسهم وبدور كبير في تكوين المنظومة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية بالمجتمعات، لذا فإن تحقيق أهداف التعليم الريادي يحتاج إلى تغيير منظومة القيم السائدة لدى كافة الأفراد، وخاصة فيما يتعلق بأهمية الالتحاق بالوظائف الحكومية.

٦) ضعف توافر المعلومات اللازمة لإقامة المشروعات، والخوف من عرض المعلومات الرسمية من أجهزة الدولة للأفراد أو المؤسسات الجامعية؛ لخوف كثير من الأفراد تحمل مسئولية العمل في أية تجربة جديدة، بحجة أنهم لا يعرفون تبعاتها ولا نتائجها، ومن ثم قصور الإقدام على خوض التجربة وتنفيذ المشروعات الجديدة.

٧) الموروث الثقافي المجتمعي السائد بالمجتمعات العربية والذي يشجع الأفراد على التمسك بالوظائف الحكومية باعتبارها أكثر أمانًا وراحة، وليس فيها تحمل للمسئولية، وحب التبعية والخوف من التجديد والتغيير والابتعاد عن المخاطرة.

٨) معوقات إدارية وقانونية: تظهر في تعقد الإجراءات والاهتمام بالجوانب الروتينية، والبطء الشديد في إصدار القرارات وسيادة اللامبالاة والسلبية، وسيطرة العوامل الشخصية على كثير من علاقات العمل الرسمية وضعف الاستفادة من الكفاءات الإدارية المتميزة بكافة المؤسسات.

ثامنًا: متطلبات تحقيق التعليم الريادي بالمؤسسات الجامعية:

يتطلب تحقيق التعليم الريادي بالمؤسسات الجامعية ضرورة توافر عدد من المتطلبات المهمة، التي تسهم في تدعيمه داخل منظومة التعليم الجامعي، وتتمثل تلك المتطلبات فيما يلي: **(فايزة عبد العليم جويدي، ٢٠١٧، ص ص٣٨-٤٠)، (فاطمة محمد أحمد، ٢٠٢٠، ص ص٣٥٨-٣٦١)، (أسماء أحمد حسن، ٢٠٢١، ص ص٥٤٣٥-٥٤٣٨)،(شيماء سعيد أحمد، ٢٠٢٢، ص ص١٣٨-١٤٢)**

١) متطلبات إدارية: تمثل القيادة الإدارية الواعية بأهمية التعليم الريادي المعيار الرئيس في نجاح المؤسسات الجامعية وتقدمها ، فهي بمثابة نواة العمل الإداري ومدى فعاليته، فالقيادة الإدارية لها تأثير كبير على كافة عناصر العملية الإدارية من خلال إيمانها بدور التعليم الريادي وتبني فلسفته ومبادئه، وكذلك الاهتمام بالتوجه نحو ريادة الأعمال وتدعيم آلياته لبناء تعليم موجه نحو الاقتصاد المعرفي، وقائم كذلك على الإبداع والابتكار وإنتاج الأفكار وإطلاق الطاقات للتحرر من التقليدية في التعليم؛ مما يستلزم وجود قيادة داعمة للتعليم الريادي، تهتم بدعم الأفكار الابتكارية وتحويلها إلى مشروعات لتنمية المجتمع.

٢) متطلبات تعليمية: تعد المتطلبات التعليمية من العناصر المهمة لتحقيق التعلم الريادي، فدور المؤسسات الجامعية في نقل المعرفة، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع بحاجة ماسة لتعزيز قدرة المنظومة التعليمية في استثمار الطاقات والقدرات وتسخيرها للتعليم الريادي، وذلك من خلال: صياغة سياسات وقواعد واضحة لدمج قيم ومبادئ التعليم الريادي بالمقررات التعليمية الجامعية بكافة التخصصات الأكاديمية، كذلك تدريس مقررات جديدة ذات صلة بالتعليم الريادي، من خلال طرح مجموعة من المشروعات الطلابية ذات الصلة به، وكذا تحويل المضامين التعليمية الجامعية من هدف الإعداد للحياة إلى هدف الاستعداد لمواكبة حياة متطورة، ومتجددة، والإسهام في تغييرها لمواكبة المقررات والأنشطة الجامعية للتقدم العلمي والتكنولوجي، وربطها بحاجات المجتمع المحيط لتكون أشد تماسكًا وترابطًا فيما بينها، وكذلك إدخال المنهج متعدد التخصصات؛ كمنهج حديث لمعالجة المشكلات والقضايا الاجتماعية، والاقتصادية، والبيئية المتعلقة بالتعليم الريادي، بالإضافة إلى الاهتمام بوضع المقررات التعليمية والتخصصات الأكاديمية الجامعية الأكثر ملائمة لحاجات سوق العمل؛ لمواكبة التطورات العلمية العالمية، والتكيف مع متغيرات العمل، والنمو الاقتصادي، والحراك الاجتماعي.

٣) متطلبات تتعلق بخدمة المجتمع: يعد التوجه نحو خدمة المجتمع من التوجهات الحديثة التي تسعى الجامعات إلى ربطها بالتعليم الريادي، فلم تعد وظيفة الجامعة تقتصر على إنتاج وإكساب المعرفة الأكاديمية والثقافية فحسب، أو مجرد القيام بالبحوث الفلسفية والنظرية، بل أصبحت الجامعات تتطلع إلى تطوير أنشطتها لاستخدام المعرفة خارج الإطار الجامعي؛ وذلك لتطوير المجتمع المحيط؛

ومن ثم جعل خدمة المجتمع محورًا لوظيفتيها في التعليم والبحث العلمي، فخدمة المجتمع هي كل ما تقدمه الجامعات من نشاطات وخدمات، تتوجه بها إلى غير منسوبيها من أفراد المجتمع، ويشمل ذلك ما تقدمه من دورات تدريبية، أو استشارات، أو بحوث علمية، أو برامج تثقيفية لخدمة أبناء المجتمع، كما يمكن للجامعات أن تؤدي وظيفتها في خدمة المجتمع المحلي وذلك من خلال قيامها بالأنشطة التالية: التعليم الموازي، المحاضرات العامة، مراكز ثابتة للأنشطة الثقافية، برامج تدريبية صيفية، المؤتمرات، الفصول الممتدة، خدمات خاصة للمجتمعات المحلية، والمعاهد التعليمية، والمجموعات المهنية، خدمات إعلامية، برامج تدريبية للمشروعات الصغيرة.

٤) متطلبات مجتمعية: تلعب الثقافة السائدة في أي مجتمع دورًا رئيسًا في بناء اتجاهات أفراده من أجل أن تكون الريادة سلوكًا مجتمعي، ومن ثم فلابد من نشر ثقافة التعليم الريادي بكافة أوساط المجتمع، حيث إن نشر ثقافة الريادة بالمجتمع تشجع السلوكيات الريادية للأفراد على ممارسة ريادة الأعمال ، حتى تكون بمثابة مبدأ في حياة الأفراد، ومن هنا يأتي دور التعليم الجامعي حيث يجب استثماره في تدعيم مفاهيم التعليم الريادي ومبادئه، وكذلك لابد من الاهتمام بمشاركة مؤسسات القطاع الخاص بالمجتمع لنشر ثقافة التعليم الريادي بين كافة الأفراد، من خلال البحث عن سبل التعاون والشراكات بين المؤسسات الجامعية والقطاعات المجتمعية المتنوعة.

وبناءً على ما تم طرحه مسبقًا يمكن القول: إن الريادة ظهرت في البداية مرتبطة بالمجال الاقتصادي، ثم أصبح للتعليم النصيب الأكبر في المساهمة على تحقيقها؛ لما لها من أهمية بالغة في تغيير مصير المجتمعات ورسم خطواتها المستقبلية؛ ومن هنا بدأ مفهوم التعليم الريادي في الظهور، وبدأت تطرحه عديد من المنظمات العربية والأجنبية وعلى رأسها اليونسكو؛ سعيًا منها لطرح رؤية جديدة للتعليم، تتبلور حول مفهوم التعليم الريادي، وتهدف إلى دمج مفهومه ومبادئه في كافة جوانب العملية التعليمية؛ ليصبح نمطًا جديدًا من أنماط التعليم، ولذلك فقد جاءت الجامعات على رأس المؤسسات التعليمية تحملاً لمسئولية تحقيق التعليم الريادي؛ وذلك بوصفها المسئولة عن إعداد الكوادر البشرية وتأهيلها لسوق العمل، وأنها أكثر مؤسسات المجتمع ارتباطًا به، والأكثر قدرة على تحقيق آماله وطموحاته، وباعتبارها المسئولة عن الحفاظ على القيم المجتمعية والارتقاء بها، وذلك من خلال وظائفها الرئيسة، وهى: التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

وتأسيسًا على ما سبق، يمكن ملاحظة: أن المحور السابق تناول مفهوم التعليم الريادي، خصائصه، مبرراته، أهم عوامل تحقيقه بالجامعات، وأخيرًا دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التعليم الريادي بالجامعات من أجل تطوير التعليم الجامعي وتحقيق التميز والتنافس سواء على المستوى المحلي أو الدولي، ولما كانت الدراسة الحالية تستهدف وضع تصور مقترح لتنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي، لذا فمن الضروري التعرف على الواقع الحالي لرأس المال الاجتماعي بجامعة قناة السويس، وما وصلت إليه من تنمية لذلك المجال

حتى الوقت الحالي، من خلال الخطوة التالية وهي الدراسة الميدانية.

المحور الثالث: الدراسة الميدانية وأهم نتائجها:

حاولت الدراسة في شقها النظري توضيح الإطار النظري لرأس المال الاجتماعي، والتعليم الريادي، لذا كان من الضروري أن تقوم الدراسة بمحاولة الكشف عن واقع دور الجامعات في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي وسُبل تفعيل ذلك المجال تطبيقيًا؛ لذلك حاولت الدراسة الميدانية استجلاء ذلك الواقع، بما توصلت إليه من نتائج بالإطار النظر لوضع تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات المصرية لتنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي، معتمدة على آراء أعضاء هيئة التدريس ببعض الكليات المختلفة بالجامعة بوصفهم أكثر معايشة لواقع رأس المال الاجتماعي تمهيدًا لرسم معالم تطوير ذلك المجال على أسس موضوعية.

ومن ثم يتناول المحور التالي الإجراءات التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة الميدانية، وتشمل المنهج المتبع ، ومجتمع الدراسة الذي تم اختيار العينة منه، وتحديد عينة الدراسة، وإعداد أداة الدراسة (الاستبيان)، كما يوضح كذلك الخطوات المتبعة للتحقق من صدق أداة الدراسة، وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة النتائج وتحليلها.

أولاً: أهداف الدراسة الميدانية:

تحاول الدراسة الميدانية الكشف عن واقع الدور الذي تقوم به الجامعة في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي تطبيقيًا، لذلك تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

١) الكشف عن واقع دور الجامعة في تنمية رأس المال الاجتماعي وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس.

٢) تحديد متطلبات تحقيق التعليم الريادي وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٣) تحديد المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٤) تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمتغير: (الكلية- الدرجة العلمية) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس.

ثانيًا: منهج الدراسة وأداتها:

يعد المنهج الوصفي من أنسب المناهج لطبيعة الدراسة الحالية؛ وذلك لكونه يتيح استخدام أسلوب دراسة الحالة، الذي يسمح بجمع البيانات والمعلومات في دراسة وصفية، واستخدام أدوات قياس موضوعية لجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها لتجنب الوقوع في الأحكام الذاتية، كما يعد أسلوب دراسة الحالة من أفضل السبل للتمهيد للفهم العلمي العميق والتزود بالمعلومات الفعلية ،التي تزيد من وضوح الرؤية للمشكلات موضع البحث، كما أنه يساعد في الوصول إلى استنتاجات، تسهم في فهم الواقع وتطويره.

ومن ثم تستخدم الدراسة الحالية (الاستبيان) كأداة لها، وسيتم توجيهها إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس؛ وذلك لتقصي واقع الدور الذي تقوم به الجامعة في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي (التي سيتم تحديد

محاورها داخل الدراسة)، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

ثالثًا: مجتمع الدراسة وعينتها:

يمثل مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس بمختلف تخصصاتهم داخل جامعة قناة السويس بمختلف كلياتها (العملية والبينية والنظرية)، والتي يبلغ عددها (١٨) ثماني عشرة كلية ومعهدا على مستوى الجامعة، كما أن إجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس بها للعام الجامعي (٢٠٢٠-٢٠٢١) بلغ (١٨٤٤) عضوًا، وهذا يعد المجتمع الأصلي للدراسة **(وزارة التعليم والبحث العلمي، ٢٠٢٠-٢٠٢١، ص ١).**

وبما أنه يصعب عادة عند دراسة ظاهرة معينة في مجتمع ما أن يقوم الباحث بجمع البيانات أو تطبيق أداة الدراسة على جميع أفراده؛ لذا فإنه عادة يتم اللجوء إلى طرق وأساليب مختلفة لاختيار جزء من ذلك المجتمع، يتناسب وإمكانات وظروف الباحث من جهة، ويعبر عن المجتمع الأصل- بجميع صفاته- من جهة أخرى، ويسمى هذا الجزء بعينة الدراسة.

وبالتالي فقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة الطبقية (The Stratified Sample)، وهي "تلك العينة التي تُختار من مجتمع أصل مقسم إلى طبقات، بحيث تمثل هذه الطبقات في العينة المُختارة" **(حمدي أبو الفتوح عطيفة، ١٩٩٦، ص٢٧٥)**، وحيث إن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس غير متجانس، وذلك حسب نوع الكلية؛ لذلك استخدمت الدراسة الحالية طريقة العينة الطبقية التناسبية، وتتطلب هذه الطريقة من الباحثة أن تختار بطريقة عشوائية مفردات من كل طبقة، بما يتناسب مع حجمها الحقيقي في المجتمع الأصل كله. **(ديوبولد ب فان دالين، ٢٠١٢، ص٤٣٦)**

ومن ثم فقد تكونت عينة الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس (٣٠٠) عضو، بنسبة (١٦,٢٧%) من إجمالي عدد (١٨٤٤) عضوًا، وذلك بمختلف تخصصاتهم داخل جامعة قناة السويس بكافة كلياتها (العملية والبينية والنظرية)

الجدول رقم (١) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعًا لطبيعة تخصصات كليات الجامعة.

جدول (١)

توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الكلية

م	الكلية	عدد أعضاء هيئة التدريس	النسبة المئوية
١	كليات عملية	٨٧	%٢٩
٢	كليات بينية	١٠٨	%٣٦
٣	كليات نظرية	١٠٥	%٣٥
الإجمالي		٣٠٠	% ١٠٠

يتضح من الجدول السابق أنه تم اختيار عدد (٨٧) عضو هيئة تدريس بالكليات العملية، بنسبة (٦,٠٥%)، من إجمالي عدد (١٤٣٧) عضوًا، وتم اختيار عدد (١٠٨) أعضاء هيئة تدريس بالكليات البينية، بنسبة (٤٥,١٩%)، من إجمالي عدد (٢٣٩) عضوًا، كما تم اختيار عدد (١٠٥) أعضاء هيئة تدريس بالكليات النظرية، بنسبة (٦٢,٥%)، من إجمالي عدد (١٦٨) عضوًا.

لجدول رقم (٢) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعًا لطبيعة الدرجة العلمية بالجامعة.

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الدرجة العلمية

م	الدرجة العلمية	عدد أعضاء هيئة التدريس	النسبة المئوية
١	أستاذ	٧٥	%٢٥
٢	أستاذ مساعد	٨٥	%٢٨,٣٣
٣	مدرس	١٤٠	%٤٦,٦٧
الإجمالي		٣٠٠	% ١٠٠

يتضح من الجدول السابق أنه تم اختيار عدد (٧٥) عضو هيئة تدريس بدرجة أستاذ، بنسبة (١٩,٧٤%)، من إجمالي عدد (٣٨٠) عضوًا، وتم اختيار عدد (٨٥) عضو هيئة تدريس بدرجة أستاذ مساعد، بنسبة (١٩,٣٢%)، من إجمالي عدد (٤٤٠) عضوًا، كما تم اختيار عدد (١٤٠) عضو هيئة تدريس بدرجة مدرس، بنسبة (١٣,٦٧%)، من إجمالي عدد (١٠٢٤) عضوًا.

رابعًا: خطوات بناء أداة الدراسة الميدانية:

تتخذ الدراسة الحالية من الاستبيان أداة رئيسة لها؛ نظرًا لأنه يعد أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد، كما يعد أداة ملائمة للحصول على معلومات، وبيانات، وحقائق، مرتبطة بواقع معين، كما أن له أهمية كبيرة في جمع البيانات اللازمة؛ لاختبار الفرضيات في البحوث التربوية، والاجتماعية، والنفسية، ويستخدم كذلك في دراسة الكثير من المهن، والاتجاهات، والأنشطة المختلفة؛ فجمع البيانات والمعلومات عن إدراك الأفراد، واتجاهاتهم، وخططهم للمستقبل، وسلوكهم الحاضر والماضي... وغير ذلك، جميعها أمور تتطلب دراستها استخدامه للحصول على معلومات كافية ودقيقة (**سامي محمد ملحم، ٢٠٠٠، ص٣٠٧**)؛ ولذلك فإن الاستبيان هو الأداة الأكثر ملاءمة لجمع البيانات والمعلومات المرتبطة بواقع الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتمثلت خطوات بناء أداة الدراسة فيما يلي:

[أ] إعداد الصورة الأولية للاستبيان للعرض على المحكمين:

اعتمدت الباحثة في إعداد الصورة الأولية للاستبيان على المصادر الآتية:

١- الإطار النظري للدراسة الحالية.

٢- الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

٣- المقابلات الشخصية مع بعض أعضاء هيئة التدريس ببعض الأقسام المختلفة- محل الدراسة- في بعض الكليات.

وفى ضوء تلك المصادر تم إعداد الصورة الأولية للاستبيان والموجهة إلى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس، كمجتمع يمثل دراسة الحالة، واشتمل الاستبيان على ثلاثة محاور أساسية، هي على النحو التالي:

المحور الأول: دور الجامعة في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومجموع عباراته (١٦) ست عشرة عبارة.

المحور الثاني: متطلبات تحقيق التعليم الريادي وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومجموع عباراته (١٩) تسع عشرة عبارة.

المحور الثالث: المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في مجال تنمية رأس المال

الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومجموع عبارته (١٧) سبع عشرة عبارة.

وبالتالي بلغ إجمالي عدد عبارات الاستبيان في صورته الأولية (٥٢) اثنتين وخمسين عبارة، موزعة على محاوره الثلاث كما سبق إيضاحه.

وقد روعي مناسبة فقرات الاستبيان لعينة الدراسة من حيث الوضوح، ودقة الصياغة، وانتمائها لمحورها، كما تم وضع الاستبيان بمقياس ثلاثي، وهو درجة الموافقة على تحقق العبارة: (بدرجة عالية – بدرجة متوسطة – بدرجة منخفضة).

وقد حرصت الباحثة على توفير الظروف المناسبة لتحقيق موضوعية أداة الدراسة ونجاحها في تحقيق أغراضها، حيث ذكرت في تعليمات الاستبيان البيانات المطلوب تحريرها، وكذلك تم ذكر عدة أمور، من أهمها ما يلي:

١- ترك الحرية للمستجيب في ذكر اسمه دون إجبار.

٢- الإجابة عن أية استفسارات تخص طريقة ملء الاستبيان، وأهدافها.

[ب] عرض الصورة الأولية للاستبيان على السادة المحكمين

بعد ذلك تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين من مختلف التخصصات بكلية التربية لتحقيق الصدق الظاهري له، وقد بلغ عددهم (١١) أحد عشر محكمًا من مختلف التخصصات بكلية التربية بالجامعة؛ وذلك لتحكيم الاستبيان وفقًا للمعايير الآتية:

١) مدى منطقية تتابع محاور الاستبيان.

٢) مدى انتماء كل عبارة للمحور الذي تتبعه.

٣) مدى بساطة الأسلوب ووضوحه، مع اقتراح الأسلوب الأبسط في حالة صعوبته.

٤) مدى مناسبة بدائل الاختيارات أمام كل عبارة، مع حذف وإضافة ما يرونه مناسبًا.

[ج] تعديل الاستبيان في ضوء آراء السادة المحكمين ومقترحاتهم

بعد تجميع ملاحظات الأساتذة المحكمين وتصنيفها وتحليلها، تبين موافقة غالبية المحكمين الواضح للاستبيان، من حيث: (الشكل، والمحتوى، اللغة)، مع إبداء بعض الملاحظات البناءة، والتي أفادت في إجراء بعض التعديلات على الصورة الأولية له، وبعد استيفاء جميع ملاحظات وإرشادات السادة المحكمين من حذف، وإضافة، وتغيير،... وما شابه ذلك، وقد أبدى الغالبية العظمى من السادة المحكمين الملاحظات التالية:

١- وضوح الأسلوب.

٢- معقولية حجم الاستبيان، وإمكان استيفائها في وقت مناسب.

٣- شمولية الاستبيان لكثير من النقاط التي تتصل بواقع تنمية رأس المال الاجتماعي لهم.

تكونت أداة الدراسة من جزأين: الأول بيانات شخصية، والجزء الآخر ضم (٤٦) فقرة موزعة على ثلاثة محاور، وقد جاءت على النحو التالي:

المحور الأول: دور الجامعة في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومجموع عباراته (١٣) ثلاث عشرة عبارة.

المحـــور الثـــاني: متطلبـــات تحقيـــق التعلـــيم الريـــادي وذلـــك مـــن وجهـــة نظـــر أعـــضاء هيئـــة التـــدريس بالجامعـــة، ومجمـــوع عباراتـــه (١٧) ســـبع عشرة عبارة.

المحـــور الثالـــث: المعوقـــات التـــي تحـــول دون قيـــام الجامعـــة بـــدورها فـــي مجـــال تنميـــة رأس المـــال الاجتمـــاعي كمـــدخل لتحقيـــق التعلـــيم الريـــادي وذلـــك مـــن وجهـــة نظـــر أعـــضاء هيئـــة التـــدريس بالجامعـــة، ومجموع عبارته (١٦) ست عشرة عبارة.

وبالتـــالي بلـــغ إجمـــالي عـــدد عبـــارات الاســـتبيان فـــي صـــورته النهائيـــة (٤٦) ســـت وأربعـــين عبـــارة موزعة على محاوره الثلاثة كما سبق إيضاحه.

[د] الخصائص الإحصائية للاستبيان:

جدول (٣)

حساب معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

م	المحور	قيمة معامل ألفا
١	**دور الجامعة في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي.**	**٠,٨٣٥**
٢	**متطلبات تحقيق التعليم الريادي.**	**٠,٨٦٥**
٣	**المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي**	**٠,٨٥٣**
٤	**المحاور ككل**	**٠,٨٥٤**

ومـن ثـم تـم حـساب معامـل الثبـات باسـتخدام طريقـة ألفـا كرونبـاخ لمحـاور الاسـتبيان ككـل، وقـد بلغت قيمة ألفا (٠,٨٥٤).

(٢) صدق الاستبيان:

يقـــصد بـــصدق الاســـتبيان أن يكـــون قـــادرًا علـــى قيـــاس مـــا وضـــع لقياســـه؛ وللتحقـــق مـــن صـــدق

(١) ثبات الاستبيان:

يقـــصد بثبـــات الاســـتبيان "أن تعطـــى نفـــس النتـــائج باســـتمرار، إذا مـــا تكـــرر تطبيقهـــا علـــى نفـــس الأفـــراد، وتحـــت نفـــس الـــشروط"(**بـــشير صـــالح الرشـــيدي، ٢٠٠٠، ص١٦٤**)، ومـــن ثـــم تـــم اســـتخراج معامـــل الثبـــات لأداة الدراســـة عـــن طريـــق اســـتخراج معـــاملات الثبـــات حـــسب معادلـــة ألفـــا كرونبـــاخ Cronbach's – Alpha للاتـــساق الـــداخلي لكـــل محـــور مـــن محـــاور أداة الدراســـة، حيـــث كانت قيم هذه المعاملات على النحو التالي:

الاســـتبيان يوجـــد عـــدة أنـــواع لقيـــاس صـــدق الاســـتبيان ومنها:

- صدق المحتوى:

يمكـــن تحديـــد صـــدق المحتـــوى مـــن خـــلال تحكـــيم الخبـــراء فـــي المجـــال وذلـــك مـــن خـــلال عـــرض الاســـتبيان علـــى الـــسادة المحكمـــين، ومعظمهـــم مـــن ذوى الاختـــصاص، ويعملـــون فـــي المجـــال الـــذى وضـــع

الاستبيان لقياسه، وقد أفاد معظمهم أنه على درجة عالية من الصدق في تمثيل بنوده لمحتوى المجال المستهدف، وشموله لمعظم الجوانب المتصلة بالظاهرة محل الدراسة.

- الصدق التقاربي:

تم حساب مصفوفة ارتباط بيرسون بين محاور الاستبيان الخمسة، وفيما يلي قيم ارتباط بيرسون، كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٤)

يوضح معامل الارتباط لمحاور الاستبيان الموجهة لأعضاء هيئة التدريس

م	المحور	قيمة الارتباط
١	**دور الجامعة في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي.**	**٠,٨٥٦
٢	**متطلبات تحقيق التعليم الريادي.**	**٠,٦٨٩
٣	**المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي**	٠,٨٥٤ **

(**) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

وقد أسفرت نتائج المصفوفة عن معاملات ارتباط دالة إحصائيًا مع العامل العام، وهذا يعني أن الاستبيان يسعى لقياس عامل عام وحيد من خلال مجموعة من العوامل الفرعية الكامنة الخمسة، إلا أنه لوحظ تدني ارتباطات عامل متطلبات تحقيق التعليم الريادي؛ وهذا يرجع إلى ما تعاني منه الجامعات من قضايا ومشكلات أو إلى التغيرات المجتمعية الحالية، سواء على مستوى المجتمع الجامعي، أو المجتمع المحيط بها ككل.

- تطبيق الاستبيان:

حرصت الباحثة أثناء توزيع الاستبيان على أن يزيد عددها عن حجم العينة المحدد؛ وذلك على أساس أن المردود غالبًا ما يقل عما تم توزيعه، كما حرصت على أن يكون تطبيق الاستبيان في صورة مقابلة شخصية مع أفراد العينة المختارة كلما أمكن ذلك؛ وذلك لضمان صحة التطبيق من جهة، وإزالة الغموض عن النقاط التي يتساءل عنها بعض أفراد العينة من جهة أخرى.

[٥] أساليب المعالجة الإحصائية:

حيث إن جميع عبارات الاستبيان مغلقة ومن ذات التقسيم الثلاثي (عالية، متوسطة، منخفضة)؛ فسوف يتم حساب متوسط الوزن النسبي لأية عبارة من عبارات الاستبيان المغلقة وفقاً للمعادلة الآتية:

متوسط الوزن النسبي لتتحقق فقرة ما

$$= \frac{٣\times ك١ + ٢\times ك٢ + ١\times ك٣}{ك١ + ك٢ + ك٣}$$

حيث إن: (ك١، ك٢، ك٣) هي تكرارات التقسيمات (عالية ، متوسطة ، منخفضة) على الترتيب، (٣، ٢، ١) وهى الأوزان النسبية لتلك التقسيمات على الترتيب أيضاً.

وفى هذه الحالة تتراوح قيم المتوسط النسبي بين (١ ، ٣) أي بين المستويين (منخفض)، (مرتفع) على الترتيب.

وبعد حساب متوسط الوزن النسبي لتحقق كل فقرة، يتم تحويل هذا المتوسط النسبي إلى المستوى التقريبي المقابل كما يلي:

أ- تقريب متوسط الوزن النسبي إلى أقرب رقم صحيح.

ب- مقابلة الرقم الصحيح (متوسط الوزن النسبي بعد التقريب) بالمستوى المناظر، فالقيم .

(١ ، ٢ ، ٣) تناظر على الترتيب المستويات (منخفض ، متوسط ، عال)، وذلك على النحو التالي.

مستوي الاستجابة	القيمة الوزنية	درجة التحقق	
		من	إلى
درجة عالية	٣	٢,٣٤	٣
درجة متوسطة	٢	١,٦٦	٢,٣٣
درجة منخفضة	١	١	١,٦٥

يفيد هذا الأسلوب في توضيح وتلخيص مدى تحقق كل عبارة بصورة عامة، ومن ثم مدى تحقق كل محور، وبالتالي الاستبيان ككل.

وبالنسبة لدراسة مدى دلالة الفروق بين المتوسطات النسبية حسب المتغيرات موضع الاعتبار في هذه الدراسة مثل (الدرجة العلمية)، و(الكلية)، تمت المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي المعروف بنظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.v.25)، من خلال استخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي؛ وذلك لحساب المتوسط النسبي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الاستبيان، ثم تحويل المتوسط النسبي إلى المستوى التقريبي المقابل.

خامسًا: تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

نظراً لتعدد محاور الاستبيان من جهة، واختلاف وتباين العينة الخاصة بالاستبيان من جهة أخرى وهم كافة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم العلمية، وكذلك تخصصاتهم العلمية بالكليات المتنوعة بالجامعة، لذلك فسوف تكون الطريقة المناسبة لتحليل النتائج ومعالجتها هي أن تتم المعالجة الإجمالية أولاً لتحديد مدى الاحتياج لكل محور من محاور الاستبيان على حدة من منظور كافة أعضاء هيئة التدريس، ثم تتم المعالجات التفصيلية لتحديد مدى دلالة الفروق بين كل أعضاء هيئة التدريس حسب متغيرات الدراسة، حيث احتوى الاستبيان على ثلاثة محاور رئيسة، ومن ثم فسيتم استعراض نتائج الدراسة بالنسبة للعينة مجملة، وفيما يلي عرض للنتائج حسب متغيرات الدراسة (الدرجة العلمية، الكلية) وفيما يلي تفصيل لذلك:

المحـور الأول: دور الجامعـة فـي تنميـة رأس المـال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي:

يـشير الجـدول رقـم (٥) إلـى دور الجامعـة فـي تنميـة رأس المـال الاجتمـاعي كمـدخل لتحقيـق التعلـيم الريـادي، وذلـك مـن وجهـة نظـر أعـضاء هيئـة التـدريس بالجامعـة، ومجمـوع عباراتـه (١٣) ثـلاث عـشرة عبـارة، كمـا هـو موضـح علـى النحـو التالي:

جدول (٥)

يبين استجابات عينة الدراسة حول دور الجامعة في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي

م	العبـــــارة	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب	مستوى الدلالة(*)
١	تقـــوم الجامعـــة بالتواصـــل الفعـــال مـــع كافـــة قطاعـات المجتمـع المحـيط بهـا لنـشر ثقافـة التعلـيم الريادي.	١,٩٨	١,٢٧	متوسط	٨	دالة
٢	تنشر الجامعة ثقافة التعليم الريـادي بين أعضاء هيئـة التدريس والطلبة.	١,٦٧	٠,٨٤	متوسط	٩	دالة
٣	تـشجع الجامعـة أعضاء هيئـة التـدريس والطلبـة علـى المـشاركة فـي الأنـشطة الجامعيـة لتنميـة رأس المـال الاجتماعي.	٢,٣٩	٠,٩٥	عال	٥	دالة
٤	يحـصل المتميـزون مـن أعـضاء هيئـة التـدريس والطلبـة علـى حـوافز ماديـة لإنجـازاتهم بالمجـالات الجامعية.	٢,٥٥	١,٠٧	عال	٤	دالة
٥	تـوفر الجامعـة الإمكانـات اللازمـة لتنميـة رأس المـال الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس والطلبة.	٢,٨٩	٠,٣٠	عال	٢	دالة
٦	توفر الجامعة الخدمات الكافية لأعضاء هيئـة التدريس والطلبة وكافة العاملين.	١,٠٨	٠,٣٦	منخفض	١١	دالة
٧	تقوم الجامعة بتدعيم مبدأ الاحترام والتقدير بين كافة أعضاء هيئـة التـدريس كأسـاس للتواصـل بـين كافـة قطاعاتها.	٢,٧٤	٠,٤٣	عال	٣	دالة

(*) **مستوى الدلالة**: (٠,٠٠١)= ١٣,٨١٥، ٠١، = ٩,٢١٠، ٠٥ = ٥,٩٩١ .

م	العبـــــارة	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب	مستوى الدلالة(*)
٨	تقوم الجامعة بقياس رضا أعضاء هيئة التدريس والطلبة عن جودة العملية التعليمية بصفة مستمرة.	١,٤٢	٠,٦٢	منخفض	١٠	دالة
٩	تقوم الجامعة بمعالجة المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والطلبة، سواء كانت إدارية، تعليمية، بحثية، خدمية.	٢,٣٥	٠,٢٨	عال	٦م	دالة
١٠	توجه الجامعة خطتها البحثية لدراسة قطاعات المجتمع المتنوعة لتحقيق التعليم الريادي.	٢,٩٢	١,٨٦	عال	١	دالة
١١	تتخذ الجامعة الإجراءات اللازمة لتنمية روابطها الاجتماعية مع المجتمع المحيط لتحقيق التعليم الريادي.	٢,٣٥	١,٠١	عال	٦	دالة
١٢	توفر الجامعة الإمكانات اللازمة لتطبيق نتائج البحوث في مجالات خدمة المجتمع لتحقيق الترابط بين الجامعة والمجتمع.	٢,٢٢	١,٥٣	متوسط	٧	دالة
١٣	ترتبط كثير من نتائج البحوث في الجامعة بمشكلات المجتمع في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي.	٢,٣٩	١,٤٦	عال	٥م	دالة
المحور ككل		٢,٥٦		عال		

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق رقم (٥) عديد من الملاحظات، من أهمها ما يلي:

جاءت معظم استجابات أفراد عينة الدراسة لتؤكد أن دور الجامعة في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي ذات درجة عالية من التأثير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث تراوحت درجة الأهمية ما بين (عال، ومتوسط)، وكانت جميع العبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١).

فحظيت عبارة " توجه الجامعة خطتها البحثية لدراسة قطاعات المجتمع المتنوعة لتحقيق التعليم الريادي" على متوسط وزن نسبي (٢,٩٢) من منظور أعضاء هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى أن دور الجامعة لا يقتصر فقط على الجوانب التعليمية والبحثية والخدمية التقليدية فقط، وإنما لابد أن يتسع ليشمل التطوير الدائم لسياستها وخطتها

البحثية سواء الداخلية أو الخارجية؛ حتى تستطيع أن تطور من كافة قطاعاتها بما يحقق رأس المال الاجتماعي من ناحية، ونشر الوعي بين أفراد المجتمع الجامعي بأهمية التعليم الريادي من ناحية أخرى، الأمر الذي من الممكن أن يؤدي إلى تطور الجامعات وتحقيق تميزها الريادي بين مثيلاتها، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (فايزة عبد العليم جويدي، ٢٠١٧)، ودراسة (سعيد عبده نافع، ٢٠١٨)، ودراسة (نجلاء عبد التواب عبد العال، ٢٠١٨)، ودراسة (أكرم صابر الدباس، ٢٠٢٠)، ودراسة(علا عاصم إسماعيل، ٢٠٢٠)، ودراسة (فاطمة محمد أحمد، ٢٠٢٠)، ودراسة (هناء حسين عبد المنعم، ٢٠٢١).

كما حظيت عبارتا،" توفر الجامعة الإمكانات اللازمة لتنمية رأس المال الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس والطلبة"، " تقوم الجامعة بتدعيم مبدأ الاحترام والتقدير بين كافة أعضاء هيئة التدريس كأساس للتواصل بين كافة قطاعاتها"، على متوسط وزن نسبي (٢,٨٩، ٢,٧٤) من منظور أعضاء هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى أن القيادات الجامعية تسعى إلى تدعيم وتقوية الروابط والعلاقات الإنسانية بين كافة أعضاء هيئة التدريس والطلبة والعاملين في جميع قطاعات الجامعة؛ لإيمانهم بأهميتها وتأثيرها على سير العمل الجامعي وانتظامه، نتيجة لأن كافة العاملين بالجامعة يقضون أوقاتًا طويلة في المحيط الجامعي مع بعضهم البعض، وكذلك لدور تلك العلاقات والروابط في سرعة الإنجاز للمهام المطلوبة من كافة العاملين بها؛ لكونهم يشعرون بالرضا عن قياداتهم التي تهتم بجوانبهم الإنسانية، فكلما كانت الروابط والعلاقات قوية انعكس ذلك على بيئة العمل بصورة إيجابية على المؤسسة الجامعية وعلى كافة القطاعات، وهذا ما يتفق إلى حد كبير مع الدراسة (صفاء أحمد شحاتة، ٢٠١٣)، ودراسة (سهير محمد حوالة وهند سيد الشوربجي، ٢٠١٤)، ودراسة (منال رجب عبد الجليل، ٢٠١٦)، ودراسة (أمل محمد بشير، ٢٠١٦)، ودراسة (صلاح الدين محمد توفيق وشيرين عيد مشرف، ٢٠١٧)، ودراسة (هناء حسين عبد المنعم، ٢٠٢١)

كم يمكن ملاحظة أن أغلب عبارات ذلك المحور قد حصلت على متوسط وزن نسبي مرتفع؛ ويرجع ذلك إلى أهمية الجانب الاجتماعي بالجامعات، فبناء وتدعيم الروابط وشبكات العلاقات الاجتماعية بين كافة العاملين بالجامعات لها أهمية وتأثير بالغ في فعالية المؤسسة الجامعية، كذلك فإن مشاركة كافة العاملين بالجامعة في صنع القرارات يسهم في إيجاد شعور لديهم بأهمية دورهم داخل الجامعة وإحداث التغييرات الإيجابية الفعالة، وكذلك إيجاد علاقة إيجابية بين كافة العاملين وأعضاء هيئة التدريس والطلبة بالجامعة على مستوى كافة القطاعات بالجامعة.

المحور الثاني: متطلبات تحقيق التعليم الريادي:

يشير الجدول رقم (٦) إلى متطلبات تحقيق التعليم الريادي وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومجموع عباراته (١٧) سبع عشرة عبارة، كما هو موضح على النحو التالي:

جدول (٦)

يبين استجابات عينة الدراسة حول متطلبات تحقيق التعليم الريادي

م	العبـــــارة	متوسط الوزن النسبي	مستوى الأهمية	الترتيب	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة(*)
١	تتواصل الجامعة مع المؤسسات المجتمعية المهتمة بالأنشطة الخدمية محليًا أو عالميًا.	٢,٢١	متوسط	٣	٠,٩٢	دالة
٢	تحرص الجامعة على الاستفادة من الخبرات المحلية والعالمية للجامعات في مجال رأس المال الاجتماعي.	١,٢٣	منخفض	١٥	٠,٨٠	دالة
٣	تنشئ الجامعة مراكز مختصة بأنشطة بخدمة المجتمع لتنمية الروابط وشبكات العلاقات مع المجتمع.	١,٢٥	منخفض	١٣	٠,٩٠	دالة
٤	تهتم الجامعة بتقديم خدمات تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لأفراد المجتمع المحيط بها لتحقيق الترابط معهم.	٢,١٦	متوسط	٤	٠,٨٩	دالة
٥	تقدم الجامعة خدمات تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لكافة القطاعات بالمجتمع المحيط بها.	٢,٣٢	متوسط	١	٠,٩٨	دالة
٦	تنفذ الجامعة مشروعات متطورة في مجال خدمة المجتمع وريادة الأعمال.	١,٣٣	منخفض	٧	١,٠٢	دالة
٧	تقوم الجامعة بدراسة المعوقات التي تواجهها في مجال خدمة المجتمع والتعليم الريادي.	١,٣٠	منخفض	٩	٠,٩٣	دالة
٨	تحرص الجامعة على التقييم المستمر لأنشطتها في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي.	١,٣٢	منخفض	٨	١,٠٢	دالة
٩	توجد سياسة واضحة للجامعة في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي بما يحقق أدوارها الداعمة تجاه التعليم الريادي.	١,٢٢	منخفض	١٤	٠,٨٨	دالة
١٠	إتاحة القيادات بالجامعة لعرض قضايا ومشكلات الأفراد والقطاعات ومناقشتها في مجلس الجامعة.	١,٢٤	منخفض	١٣	٠,٨٨	دالة

(*) مستوى الدلالة: (٠,٠٠١)= ١٣,٨١٥، ٠١، = ٩,٢١٠، ٠٥ = ٥,٩٩١.

م	العبـــــارة	متوسط الوزن النسبي	مستوى الأهمية	الترتيب	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة(*)
١١	تعمل الجامعة على تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والمتعلقة بجانب العلاقات والروابط الاجتماعية لمواكبة المستجدات المعاصرة في مجال عملهم.	١,٦٤	منخفض	٥	٠,٦٤	دالة
١٢	يتم عقد لقاءات ترفيهية واجتماعية مع كافة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع قيادات الجامعة.	١,٢٨	منخفض	١١	٠,٨٨	دالة
١٣	تدعيم المبادرات الابتكارية في المجال الريادي بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المحيط.	١,٢٩	منخفض	١٠	٠,٤٥	دالة
١٤	يدرك أعضاء هيئة التدريس أهمية تطوير أنفسهم وأساليب تعاملهم مع الأخرين.	١,٢٨	منخفض	١١م	٠,٩٢	دالة
١٥	تدعيم مشاركة أعضاء هيئة التدريس بعمل مشاريع ريادية مع الطلبة على مستوى المقررات التي يقومون بتدريسها فيها لتدعيم التعليم الريادي.	١,٦٣	منخفض	٦	٠,٦٤	دالة
١٦	توجه الجامعة خطتها البحثية لدراسة مجالات تنمية رأس المال الاجتماعي سواء الاقتصادية الاجتماعية، الثقافية.	١,١٣	منخفض	١٦	٠,٨٣	دالة
١٧	تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس على إجراء أبحاث بينية في كافة التخصصات لتدعيم التعليم الريادي.	٢,٣١	متوسط	٢	٠,٧٤	دالة
المحور ككل		١,٦٤	منخفض			

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق رقم (٦) عديد من الملاحظات، من أهمها ما يلي:

جاءت معظم استجابات أفراد عينة الدراسة لتؤكد أن متطلبات تحقيق التعليم الريادي ذات درجة منخفضة التأثير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث تراوحت درجة الأهمية ما بين (متوسط، منخفض)، وكانت جميع العبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١).

فحظيت عبارات " تقدم الجامعة خدمات تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لكافة القطاعات بالمجتمع المحيط بها"، " تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس على إجراء أبحاث بينية في كافة

التخصصات لتدعيم التعليم الريادي"، " تتواصل الجامعة مع المؤسسات المجتمعية المهتمة بالأنشطة الخدمية محليًا أو عالميًا"، على متوسط وزن نسبي (٢,٣٢، ٢,٣١، ٢,٢١)، على الترتيب ، ويرجع ذلك إلى أن دور الجامعة لا يقتصر على الدور البحثي، أو خدمة المجتمع، أو التدريسي للطلبة فقط، وإنما لابد وأن يتسع ليشمل عقد دورات تدريبية من أجل إعداد الطالب لأدواره المستقبلية وذلك في إطار من الإعداد الأكاديمي، والمهني لهم؛ حتى تتمكن الجامعة من أن تؤثر في تعديل السلوكيات المنشودة لديهم، كما لابد أن يتسع دور الجامعة ليشمل عقد المؤتمرات، والتنسيق مع مؤسسات المجتمع المحيط؛ من أجل تحقيق الترابط مع المجتمع من ناحية، والاستفادة من نتائج الأبحاث وتطبيقاتها من ناحية أخرى، الأمر الذي يؤدي إلى تطور المجتمع، وكذلك الحصول على تمويل خارجي ممكن أن يسهم في تحسين ودعم التعليم الريادي، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (عماد عبد اللطيف عبد اللطيف ومصطفى أحمد أمين، ٢٠٢١)، ودراسة (منة الله محمد أبو لبهان، ٢٠١٨)، ودراسة (فاطمة محمد أحمد، ٢٠٢٠)، ودراسة (هناء حسين عبد المنعم، ٢٠٢١)، ودراسة (هناء فرغلي محمود، ٢٠٢٠)، ودراسة (راضي عدلي كامل وحاتم فرغلي ضاحي، ٢٠٢١)

كم يمكن ملاحظة أن أغلب عبارات ذلك المحور قد حصلت على متوسط وزن نسبي منخفض؛ وقد يرجع ذلك إلى ضعف الاهتمام بتنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي بالجامعات، حيث إن ضعف تنمية رأس المال الاجتماعي يؤدي إلى ضعف دور الجامعات في تنمية المجتمع المحيط، مما يؤكد أن تنمية رأس المال الاجتماعي واهتمام القيادات الجامعية بتدعيمه سوف يؤدي إلى تحسين الترابط والفعالية بين كافة العاملين بالتعليم الجامعي، مما يسهم في نشر ثقافة التعليم الريادي، الأمر الذي سينعكس بدوره على تطوير المجتمع.

المحور الثالث: المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي:

يشير الجدول رقم (٧) إلى المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومجموع عباراته (١٦) ست عشرة عبارة، كما هو موضح على النحو التالي:

جدول (٧)

يبين استجابات عينة الدراسة حول المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي

م	العبـــــارة	متوسط الوزن النسبي	مستوى الأهمية	الترتيب	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة(*)
١	كثرة أعباء عضو هيئة التدريس، سواء كانت أعباء تدريسية، أو بحثية، أو خدمية، أو إدارية.	٢,٨٨	عال	٢	١,٢٩	دالة
٢	قيام بعض أعضاء هيئة التدريس بالمهام الإدارية بشكل يغلب عليه الطابع التسلطي دون مراعاة الجوانب الإنسانية عند التعامل سواء مع الطلبة أو العاملين.	٢,٦٧	عال	٥	١,١٩	دالة
٣	تكدس المقررات الدراسية بالمعلومات دون ارتباطها بمشكلات المجتمع.	٢,٦٦	عال	٦م	١,٥٥	دالة
٤	ضعف التجهيزات التي يتطلبها التعليم الريادي بالجامعة.	٢,٦٣	عال	٨	١,١٦	دالة
٥	ضعف الأنشطة الطلابية التي تساعد الطلبة على الانخراط في المجتمع.	٢,٢٣	متوسط	١٢	٠,٩٨	دالة
٦	كثرة أعداد الطلبة في كثير من الكليات دون الاهتمام بتحقيق الروابط والعلاقات مع أعضاء هيئة التدريس.	٢,٧٨	عال	٣	١,٦٥	دالة
٧	قناعة بعض أعضاء هيئة التدريس بأن دورهم يقتصر على مجرد الدور الأكاديمي فقط.	٢,٦٨	عال	٤	٠,٩٨	دالة
٨	ضعف قنوات الاتصال بين الطلبة وعضو هيئة التدريس .	٢,٣٢	متوسطة	١١	٠,٩٦	دالة
٩	ضيق مساحة الوقت المتاح لأعضاء هيئة التدريس للتطرق إلى المشكلات الاجتماعية التي تتعلق بالمجتمع .	٢,٣٤	عال	١٠	١,٨٦	دالة
١٠	قلة الموارد المالية المخصصة لتنفيذ الأدوار التي على أعضاء هيئة التدريس القيام بها.	٢,٠٧	متوسطة	١٤	١,٠١	دالة
١١	المناخ العام للجامعة يتسم بالتعارض في وجهات النظر والتوجهات وخاصة في ظل الأوضاع الحالية للمجتمع المصري.	٢,٦٦	عال	٦	١,٥٣	دالة

(*) مستوى الدلالة: ٠,٠٠١ = ١٣,٨١٥، ٠,٠١ = ٩,٢١٠، ٠,٠٥ = ٥,٩٩١ .

م	العبـــــارة	متوسط الوزن النسبي	مستوى الأهمية	الترتيب	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة(*)
١٢	**ضـعف الثقافـة التنظيميـة الداعمـة لتنميـة رأس المـال الاجتماعي بالجامعة.**	٢,٦٥	عال	٧	١,٤٦	دالة
١٣	**افتقار الجامعات إلى استراتيجية محددة تحديدًا جيدًا للبحث والتنمية والابتكار.**	٢,١٩	عال	١٣	٠,٥٩	دالة
١٤	**ضعف التعاون بين الجامعة وقطاعات كثيرة بالمجتمع بما يضمن تنمية رأس المال الاجتماعي.**	٢,٦٨	عال	٤م	٠,٤٦	دالة
١٥	**ضعف استفادة مؤسسات التعليم الجامعي من نتائج البحوث العلمية في تطوير العلاقات والروابط بين الأفراد.**	٢,٤٨	عال	٩	٠,٦٥	دالة
١٦	**غياب الثقافة لدي كثير من أعضاء هيئة التدريس والتي توضح أهمية تنمية رأس المال الاجتماعي.**	٢,٩٩	عال	١	٠,٤٥	دالة
المحور ككل		٢,٥٦	عال			

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق رقم (٧) عديد من الملاحظات، من أهمها ما يلي:

جـاءت معظـم اسـتجابات أفـراد عينـة الدراسـة لتؤكـد أن المعوقـات التـي تحـول دون قيـام الجامعـة بـدورها فـي مجـال تنميـة رأس المـال الاجتمـاعي كمـدخل لتحقيـق التعلـيم الريـادي ذات درجـة عاليـة التـأثير مـن وجهـة نظـر أعـضاء هيئـة التـدريس، حيـث تراوحـت درجـة الأهميـة مـا بـين (عـال، متوسـط)، وكانـت جميـع العبـارات ذات دلالـة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١).

وأن جميـع العبـارات عـدها أعـضاء هيئـة التـدريس معوقـات مرتفعـة الـدرجات، وهـذا أمـر متوقـع، ويرجـع إلـى وجـود عديـد مـن المـشكلات والقـضايا التـي تعـاني منهـا الجامعـات، مـع ضـعف الإدارة فـي إيجـاد مـشاركة فعليـة فـي حلهـا، كـذلك فـإن الجامعـات تعـاني مـن عديـد مـن المعوقـات التـي تحـول دون تحقيقهـا لأدوارهـا فـي تنميـة رأس المـال الاجتمـاعي كمـدخل لتحقيـق متطلبـات التعلـيم الريـادي، والتـي مـن أهمهـا: قلـة الـوعي مـن جانـب معظـم القيـادات الجامعيـة، أعـضاء هيئـة التـدريس، الطلبـة، الإداريـين بأهميـة تحقيـق متطلبـات التعلـيم الريـادي، كـذلك قلـة الإمكانـات اللازمـة لتنميـة رأس المـال الاجتمـاعي، غلبـة الأنمـاط الروتينيـة علـى الهياكـل الإداريـة والتنظيميـة بالجامعـة، كثـرة أعبـاء أعـضاء هيئـة التـدريس سـواء كانـت (إداريـة، تعليميـة، بحثيـة)، صـعوبة تحقيـق معـايير الجـودة بالجامعـة، سـيادة الثقافـة المقاومـة للتغييـر، غيـاب الحريـة الأكاديميـة بالجامعـة، ضـعف الاسـتقلال الجـامعي للجامعـة؛ وقـد يرجـع ذلـك إلـى زيـادة الـضغط علـي الجامعـات الحكوميـة؛ نتيجـة أعـداد الطلبـة المتزايـد بـصفة مـستمرة؛ مـع محدوديـة مـصادر

التمويل بما يتناسب واحتياجات الجامعات سواء المالية والمادية والتكنولوجية والبشرية؛ وهذا بدوره يؤثر على درجة الوفاء باحتياجات كافة عناصر المنظومة الجامعية من أعضاء هيئة التدريس، طلبة، وإداريين من حيث الاحتياجات المهنية والمالية والأكاديمية والتعليمية والبحثية والعلاجية والنفسية.

وكذلك ضعف الاستفادة من أبحاث ودراسات الباحثين وبصورة حقيقية في ذلك المجال، سواء لضعف الثقة في نتائج تلك الأبحاث أو للاستفادة من خبرات خارجية، إضافة إلى ضعف الحوافز المقدمة من الجامعة لأعضاء هيئة التدريس عند قيامهم بأي عمل داخل المحيط الجامعي، أو لضعف التمويل لتطبيق نتائج الأبحاث والدراسات في المجال الخدمي للمجتمع المحيط من منظور أعضاء هيئة التدريس، كما هو موضح في الجدول السابق.

دراسة أثر متغير الكلية على تنمية رأس المال الاجتماعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس:

ولتقصي الفروق في أهمية دور الجامعة في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المحاور الثلاثة السابقة تبعًا لمتغير الكلية، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على الاستبيان كما يوضح ذلك الجدول رقم (٨).

جدول (٨)

أهمية محاور تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي من منظور أعضاء هيئة التدريس حسب متغير نوع الكلية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
دور الجامعة في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي	بين المجموعات	١٠٩،٢٩	٢	٥٤،٦٤	١،٨٢	٠،١٦٧ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٩٦٦،٨٨	٩٩	٢٩،٩٧		
	الكلي	٣٠٧٦،١٧	١٠١			
متطلبات تحقيق التعليم الريادي	بين المجموعات	٢٨٦،٢٨	٢	١٤٣،١٤	٤،٢٤	٠،٠١٧ دالة
	داخل المجموعات	٣٥١٢،٥٠	١٠٤	٣٣،٧٧		
	الكلي	٣٧٩٨،٧٩	١٠٦			
المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي	بين المجموعات	٤٣٤،٦٩	٢	٢١٧،٣٥	٦،١٤	٠،٠٠٣ دالة
	داخل المجموعات	٣٨٢١،٧١	١٠٨	٣٥،٣٩		
	الكلي	٤٢٥٦،٤٠	١١٠			

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق رقم (٨) عديد من الملاحظات، من أهمها ما يلي:

١) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والعملية والبينية فيما يتعلق بمحور أهمية دور الجامعة في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي، ويرجع ذلك لكون كافة الكليات تهتم بتنمية العلاقات والروابط الاجتماعية بشكل كبير، حيث إن زيادة أعداد الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والنظرية والبينية يجعل من عملية الاهتمام بتنمية رأس المال الاجتماعي موحدة بين كافة الكليات فجميعهم لهم نفس الإجراءات والممارسات لكافة العاملين بالجامعة، فالجميع لديه ذات الاتجاهات نحو تنمية رأس المال الاجتماعي والبحث عن الأفكار الجديدة لتنميته واستثماره بكافة قطاعات الجامعة.

٢) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والعملية والبينية فيما يتعلق بمحور متطلبات تحقيق التعليم الريادي لصالح الكليات العملية، وقد يرجع ذلك لتميز الكليات العملية عن الكليات النظرية والبينية في أداء الأدوار المتعلقة بذلك المحور؛ نظرًا لتعدد وتنوع المجالات والمشروعات التي يمكن أن تسهم بها الكليات العملية في مجال التعليم الريادي مقارنة بالكليات النظرية والبينية؛ مما يجعل من مشاركتها في أنشطة التعليم الريادي أعلى من الكليات النظرية والبينية من خلال تواصلها مع الهيئات والمؤسسات المجتمعية المتنوعة ،التي تهتم بالتعليم الريادي سواء على المستوى المحلي أو الدولي.

٣) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والعملية والبينية فيما يتعلق بمحور المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي لصالح الكليات النظرية، وقد يرجع ذلك إلى كثرة أعداد االطلبة بالكليات النظرية مقارنة بالكليات العملية والبينية؛ مما قد يؤدي إلى زيادة العبء الواقع على أعضاء هيئة التدريس بتلك الكليات، سواء كانت أعباء تعليمية أو أكاديمية أو بحثية أو إدارية، مع قلة الإمكانات المادية والبشرية، والتي لا تتناسب مع أعداد الطلبة.

دراسة أثر الدرجة العلمية في تنمية رأس المال الاجتماعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس:

ولتقصى أثر الدرجة العلمية على تنمية رأس المال الاجتماعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس، تم استخدم "اختبار ت t-test" ويبين الجدول رقم (٩) نتائج الاختبار لكل من التخصصات العلمية، والنظرية، والبينية، كل على حدة.

جدول (٩)

أثر الدرجة العلمية في تنمية رأس المال الاجتماعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

التخصص	الدرجة العلمية	المتوسط	قيمة ت	الدلالة عند ٠,٠١
التخصصات العلمية	أستاذ	٢,١٢٢٥	١,٣٩٥	غير دال
	أستاذ مساعد	١,٦٨٩٢		
	مدرس	٢,٣٢٥١		
التخصصات النظرية	أستاذ	٢,٢٩٧٠	١,٢٢٣	غير دال
	أستاذ مساعد	١,٧١٥٤		
	مدرس	٢,٣٤٥١		
التخصصات البينية	أستاذ	٢,٦٤	٠,٧٠٥	غير دال
	أستاذ مساعد	٢,٠٥		
	مدرس	٢,٣٤٥٧		

يتضح من قراءة بيانات الجدول السابق رقم (٩) عديد من الملاحظات، من أهمها: أنه على الرغم من أن متوسط تنمية رأس المال الاجتماعي لصالح درجة المدرس أعلى نسبياً من متوسط تنمية رأس المال الاجتماعي لصالح درجتي الأستاذ والأستاذ المساعد، إلا أن الفرق بين المتوسطات لم يكن دالاً إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أي أن الدرجة العلمية غير مؤثرة في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك في كل من التخصصات العلمية، والنظرية، والبينية؛ وقد يرجع ذلك إلى أن أعداد أعضاء هيئة التدريس بدرجة مدرس أكبر من عدد باقي الدرجات العلمية في كل التخصصات، كما أن الدرجة العلمية (مدرس) تتوزع على كافة الكليات المختلفة وبجميع التخصصات، ولما كان المتوسط يتأثر بكل من عدد العينة والقيم المتطرفة، مما يؤدى ذلك إلى ضعف ظهور الفروق بين المتوسطات، وتتفق هذه النتيجة جزئيا مع دراسة (صفاء أحمد شحاتة، ٢٠١٣)، ودراسة (سهير محمد حوالة وهند سيد الشوربجي، ٢٠١٤)، ودراسة (منال رجب عبد الجليل، ٢٠١٦)، ودراسة (أمل محمد بشير، ٢٠١٦)، ودراسة (نجلاء عبد التواب عبد العال، ٢٠١٨)، ودراسة (هناء حسين عبد المنعم، ٢٠٢١).

سادسًا: تفسير أهم نتائج الدراسة:

تعرض الدراسة في هذا الجزء ملخصًا لأهم نتائجها، ثم تفسيرًا لتلك النتائج:

أفاد أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة موضع التطبيق أن العوامل والمعوقات المتضمنة بالاستبيان تؤثر في أدائهم لأدوارهم في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم

الريادي بدرجة مرتفعة، ويمكن تفسير ذلك في ضوء إحساس أفراد العينة بضعف قيامهم بدورهم في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي، ومن ثم تتفق نتائج الدراسة الحالية وما أثبتته عديد من الدراسات، مثل دراسة (سهير محمد حوالة وهند سيد الشوربجي، ٢٠١٤)، ودراسة (ميسرة محمود الكفارنة، ٢٠١٥)، ودراسة (منال رجب عبد الجليل، ٢٠١٦)، ودراسة (أمل محمد بشير، ٢٠١٦)، ودراسة (هناء حسين عبد المنعم، ٢٠٢١)، وأن وراء هذا الضعف أسبابًا عديدة، ومن ثم كانت إفادتهم بأن تلك المعوقات ذات تأثير كبير عليهم.

كما يمكن تفسير ذلك في ضوء أن معظم أفراد العينة يرون أن هناك ثورة في التقدم التكنولوجي، في حين أن الجامعة لا تواكب ذلك التغير والتقدم، ومن ثم كانت إفادتهم وإقرارهم بأن تلك العوامل المعوقات ذات تأثير كبير على أدائهم لأدوارهم تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي.

كما أفاد أفراد العينة أن أكثر المعوقات تأثيرًا على أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي ما يلي:

١) غياب الثقافة لدي كثير من أعضاء هيئة التدريس والتي توضح أهمية تنمية رأس المال الاجتماعي.

٢) كثرة أعباء عضو هيئة التدريس، سواء كانت أعباء تدريسية، أو بحثية، أو خدمية، أو إدارية.

٣) كثرة أعداد الطلبة في كثير من الكليات دون الاهتمام بتحقيق الروابط والعلاقات مع أعضاء هيئة التدريس.

٤) قناعة بعض أعضاء هيئة التدريس أن دورهم يقتصر على مجرد الدور الأكاديمي فقط.

٥) قيام بعض أعضاء هيئة التدريس بالمهام الإدارية بشكل يغلب عليه الطابع التسلطي دون مراعاة الجوانب الإنسانية عند التعامل سواء مع الطلبة أو العاملين.

٦) المناخ العام للجامعة يتسم بالتعارض في وجهات النظر والتوجهات وخاصة في ظل الأوضاع الحالية للمجتمع المصري.

ويمكن تفسير" غياب الثقافة لدى كثير من أعضاء هيئة التدريس والتي توضح أهمية تنمية رأس المال الاجتماعي"، " كثرة أعباء عضو هيئة التدريس، سواء كانت أعباء تدريسية، أو بحثية، أو خدمية، أو إدارية"، وذلك نظراً لكون معظم أعضاء هيئة التدريس يعانون من ضيق الوقت ،وتحملهم كثيرًا من الأعباء لمواجهة ضعف الدخل لهم، والتي تعد من أهم المشكلات التي تواجههم وتواجه معظم مؤسسات التعليم الجامعي في مصر، وهذا ما أكدته عديد من الدراسات مثل دراسة (سهير محمد حوالة وهند سيد الشوربجي، ٢٠١٤)، ودراسة (ميسرة محمود الكفارنة، ٢٠١٥)، ودراسة (منال رجب عبد الجليل، ٢٠١٦)، ودراسة (أمل محمد بشير، ٢٠١٦)، ودراسة (نجلاء عبد التواب عبد العال، ٢٠١٨).

كما يمكن تفسير كثرة أعداد الطلبة في كثير من الكليات دون الاهتمام بتحقيق الروابط والعلاقات مع أعضاء هيئة التدريس، مع قناعة بعض أعضاء هيئة التدريس أن دورهم يقتصر على مجرد الدور الأكاديمي فقط في ضوء التركيز على وظيفة التدريس، وكذلك النظر إلى الوظيفة الثالثة وهي خدمة المجتمع على أنها وظيفة ثانوية وغير ملزمة لعضو هيئة التدريس، ومن ثم فإن الاهتمام بتنمية الروابط والعلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة والعاملين لا يتم بشكل

صحيح يخدم كافة المجالات بالمؤسسة الجامعية، أو يعمل على تحقيق متطلبات التعليم الريادي.

كما يتم تفسير ضعف تنمية رأس المال الاجتماعي بين مؤسسات المجتمع المستفيدة من نتائج بحوث أعضاء هيئة التدريس في ضوء غياب التخطيط والتنسيق بين المؤسسات وأعضاء هيئة التدريس، كما أن القائمين على تلك المؤسسات يركزون على المكسب السريع، دون التخطيط لتطوير العلاقات الاجتماعية بينهم من خلال الاستفادة من نتائج بحوثهم على المدى البعيد؛ وذلك لضعف التنسيق بين الجامعات والمؤسسات المجتمعية المستفيدة من تلك البحوث والتي يمكن تقديمها لهم، وبالتالي إقناعها بتمويل البحوث والمؤتمرات التي يمكن أن تسهم في تحقيق التعليم الريادي، ومن ثم يمكن أن تعود بالنفع على كل من أفراد المجتمع ومؤسساته وأعضاء هيئة التدريس بكافة الكليات، وتتفق تلك النتائج ونتائج بعض الدراسات مثل دراسة (صفاء أحمد شحاتة، ٢٠١٣)، ودراسة (سهير محمد حوالة وهند سيد الشوربجي، ٢٠١٤)، ودراسة (منال رجب عبد الجليل، ٢٠١٦)، ودراسة (نجلاء عبد التواب عبد العال، ٢٠١٨)، ودراسة (بندر بن محمد آل عالية وبدر بن جويعد العتيبي، ٢٠٢١)

ويمكن تفسير قيام بعض أعضاء هيئة التدريس بالمهام الإدارية بشكل يغلب عليه الطابع التسلطي دون مراعاة الجوانب الإنسانية عند التعامل سواء مع الطلبة أو العاملين في ضوء أن غالبيتهم يحرصون على الانتهاء من الأعباء المحملين بها ،وكذلك تحقيق النجاح السريع دون النظر إلى الاهتمام بتنمية العلاقات الاجتماعية وتطويرها، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء أن المؤسسات والأفراد بالمجتمع المحيط قد لا يجدون أية فائدة أو حل عملي للمشكلات التي يواجهونها في تلك العلاقات ومدى تشابكها، وتتفق نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (ميسرة محمود الكفارنة، ٢٠١٥)، ودراسة (منال رجب عبد الجليل، ٢٠١٦)، ودراسة (أمل محمد بشير، ٢٠١٦)، ودراسة (أكرم صابر الدباس، ٢٠٢٠)، مع ذات النتائج السابقة.

ويمكن تفسير ذلك أن المناخ العام للجامعة يتسم بالتعارض في وجهات النظر والتوجهات وخاصة في ظل الأوضاع الحالية للمجتمع المصري في ضوء ضعف ميزانية الجامعات نتيجة لضعف الاقتصاد سابق الإشارة إليه، كما أن المشاركة في كثير من الأنشطة الاجتماعية بالجامعة مازالت ثانوية من وجهة نظر القائمين على التعليم الجامعي، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة ودراسة (أكرم صابر الدباس، ٢٠٢٠)، ودراسة (علا عاصم إسماعيل، ٢٠٢٠)، ودراسة (فاطمة محمد أحمد، ٢٠٢٠)، ودراسة (هناء حسين عبد المنعم، ٢٠٢١).

١- يمكن تفسير ما توصلت إليه الدراسة من عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين الدرجات العلمية من أعضاء هيئة التدريس سواء على المحاور أو المعوقات المتضمنة بالاستبيان مجملة في ضوء أن اللوائح المنظمة لعمل عضو هيئة التدريس، لا تفرق بين الدرجات العلمية منهم إلا في بعض المواضع البسيطة، بل هم سواء في الحقوق والواجبات والتسهيلات، وكذلك فإن الجامعة بكافة كلياتها المختلفة لا تفرق بين أعضاء هيئة التدريس بكافة الدرجات العلمية في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي.

٢- يمكن تفسير وجود فروق دالة إحصائيا بين الكليات العملية والنظرية والبينية من أعضاء هيئة التدريس أفراد العينة، وأن هذه الفروق في اتجاه فئة الكليات النظرية، الذين أفادوا بأن المحاور والمعوقات المرتبطة بالجامعة أكثر تأثيرًا على أدائهم

لأدوارهم في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن الكليات النظرية بها أعداد كبيرة من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس مما يشكل عبئًا عليهم في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي، على الرغم من أنهم أكثر حرصًا على القيام بتنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي، كما يرجع ذلك لصعوبة التجديد في التخصصات النظرية بشكل مستمر ومن ثم فهم أكثر إحساسًا بالمعوقات، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (صفاء أحمد شحاتة، ٢٠١٣)، ودراسة (سهير محمد حوالة وهند سيد الشوربجي، ٢٠١٤)، ودراسة (ميسرة محمود الكفارنة، ٢٠١٥)، ودراسة (منال رجب عبد الجليل، ٢٠١٦)، ودراسة (نجلاء عبد التواب عبد العال، ٢٠١٨).

وتأسيسًا على ما سبق، يمكن القول: إن للجامعات دورًا مهمًا في تنمية رأس المال الاجتماعي بكافة أبعاده سواء العلاقاتي، المعرفي، التنظيمي؛ مما يكون له بالغ الأثر في تكوين وتشكيل اتجاهات المجتمع الجامعي وقيمه لتحقيق متطلبات التعليم الريادي، إلا أن هناك قصورًا في أداء دور الجامعات وخاصة في مجال تنمية رأس المال الاجتماعي، الأمر الذي يتطلب وضع تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات المصرية في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي، وهذا ما ستحاول الدراسة القيام به في المحور التالي، من خلال بناء تصور لكيفية تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي.

المحور الرابع: تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات المصرية في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي:

تناولت الدراسة في المحور السابق أهم نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بواقع دور الجامعات في تنمية رأس المال الاجتماعي لديها، وقد توصلت إلى وجود بعض جوانب القصور في الأدوار الفعلية، التي تقوم بها الجامعات لتنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي، لذا تحاول الدراسة في المحور الحالي تقديم تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات المصرية في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق متطلبات التعليم الريادي.

أولًا: فلسفة التصور المقترح:

إن الارتقاء بمستوى الأداء الجامعي وزيادة قدرة الجامعات على تحقيق أهدافها يتطلب التطوير المستمر لركائزها الأساسية، من عناصر بشرية ومادية وبنية تحتية من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، ومن ثم يتوقف كفاءة الجامعات وقدرتها على القيام بوظائفها، وتحقيق أهدافها المتنوعة بما تمتلكه من كفايات أكاديمية، وفردية، وعلاقات وروابط اجتماعية بين كافة العاملين داخل الجامعات ، والتي من أهمها: الإعداد المتميز لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، التنمية المهنية المستمرة لكافة العاملين، امتلاك القدرات والمهارات التي تمكنهم من التعامل مع الثورة الهائلة من المعلومات والمعارف، وكذلك امتلاكهم لمهارات التواصل الفعال بينهم وبين الطلبة من جانب، وبينهم وبين بعضهم البعض من جانب آخر من أجل السير في ركاب التقدم العلمي والتكنولوجي، وكذلك توظيفه في الارتقاء بالأداء التدريسي، البحثي، وأخيرًا الخدمي لها؛ ومن ثمَ القدرة على المساهمة الفعالة في تحقيق متطلبات التعليم الريادي داخل المؤسسات الجامعية.

يقع على عاتق المؤسسات الجامعية مسئولية حماية الطلبة من أسباب الوقوع بالمشكلات المتنوعة قبل حدوثها، وإرشادهم إلى كيفية مواجهة تلك المشكلات بدلًا من التهرب منها والوقوع فيها، فالجامعات لها دور كبير في تنمية رأس المال الاجتماعي بين كافة العاملين من خلال احترام الرأي والرأي الآخر، وتدعيم ثقافة الحوار والاختلاف بين الأفراد، والبعد عن التعصب بكافة أشكاله سواءً أكان دينيًا أم فكريًا، كما أن لها دورًا فعالًا في تنمية قيم الولاء والانتماء والمشاركة بالمجتمع من خلال كافة الأنشطة الخدمية التي تقدمها للمجتمع المحيط، وكذلك تنمية قدرة الطلبة على اتخاذ القرارات وتحمل المسئولية.

تغيرت النظرة إلى أدوار المؤسسات الجامعية، فبالإضافة إلى دورها في بناء وتنظيم ونقل المعرفة إلى كافة الأطراف المجتمعية، فقد أصبح لها دور بارز في بناء شخصية الأفراد الاجتماعية، وكذلك تشكيل اتجاهاتهم، وتوجيه سلوكياتهم، وتنميتهم في كافة الجوانب سواء الاجتماعية، أو السياسية، أو العلمية، أو الثقافية ...إلخ.

تعد مرحلة الشباب من أهم المراحل العمرية في أي مجتمع لكونها مرحلة التطلع لبناء المستقبل ومحاولة الوصول إلى الأفضل في تلك المرحلة، كما أن الشباب من أكثر فئات المجتمع إنتاجًا ورغبة في التغيير واكتساب الخبرات؛ لذا فإن استثمار طاقاتهم والاستفادة منها يمكن أن يسهم في إحداث التغيير والتنمية لتحقيق الاستقرار وبناء المجتمع المتقدم، وتعد المرحلة الجامعية ذروة المرحلة الشبابية؛ حيث تتشكل خلال تلك الفترة آراء الطلبة واتجاهاتهم، نتيجة أن نموهم العقلي يصل إلى درجة تمكنهم من الحكم على الجوانب المختلفة بموضوعية وبمنهجية علمية.

ونتيجة لظهور عديد من المتغيرات التي طرأت على المجتمع بكافة مجالاته في الآونة الأخيرة، والتي من أهمها: حدوث حالة من ضعف الاستقرار وتعدد الآراء المتداخلة والمتضاربة، ضعف الترابط الاجتماعي وحدوث عديد من الأزمات الاجتماعية؛ مما أدى إلى ضعف الانتماء، وتدني الوعي بأهمية العلاقات والروابط الاجتماعية وضعف الوعي الثقافي بين فئة الشباب بشكل عام، وطلبة المرحلة الجامعية بشكل خاص.

ومن ثم يمكن القول: إن الحاجة قد أصبحت مُلحة لتفعيل دور الجامعات في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي؛ وذلك لكونه الركيزة الأساسية لتحقيق مشاركة الجامعات الفعَالة في إحداث التنمية الشاملة بالمجتمع في كافة الجوانب المتنوعة.

ثانيًا: أهداف التصور المقترح:

يسعى التصور المقترح لتحقيق عديد من الأهداف، من أهمها:

١- توضيح الدور الأخلاقي والاجتماعي للمؤسسات الجامعية، والذي يمثل أهمية كبيرة في تشكيل قيم واتجاهات وميول الطلبة الإيجابية نحو مختلف المواقف ،التي يتعرضون لها في حياتهم العملية بالمجتمع.

٢- توضيح أهمية التكامل بين كافة مدخلات المنظومة الجامعية من أجل تنمية رأس المال الاجتماعي لدى كافة العاملين بالمؤسسات الجامعية من خلال محاولة التغلب على المعوقات ،التي تحول دون قيامها بأدوارها في تنمية راس المال الاجتماعي.

٣- تحديد أهم الأدوار المستقبلية للمؤسسات الجامعية في تنمية رأس المال الاجتماعي لدى الطلبة بها في كافة الجوانب المتنوعة لتحقيق التعليم الريادي.

٤- بيان أهم انعكاسات الثورة المعرفية التي أحدثها التعليم الريادي على أدوار المؤسسات الجامعية كأحد المداخل التجديدية بالتعليم الجامعي؛ من خلال تزويد الطلبة بالخبرات التي يمكن أن تمكنهم من كيفية الاتصال والتواصل بمن يحيطون بهم ويختلفون عنهم في الآراء والأفكار؛ لتشجيعهم على الانخراط في علاقات وروابط اجتماعية تشعرهم بروح الألفة، والتسامح، والأخوة في ظل وجود أعضاء هيئة التدريس تتوافر لديهم روح المحبة والتعاون والاحتواء لأبنائهم الطلبة.

٥- تنمية الوعي بأهمية رأس المال الاجتماعي لدى كافة العاملين بالمؤسسات الجامعية بشكل عام وطلاب الجامعات بشكل خاص؛ حيث يعد ذلك ضرورة اجتماعية وتربوية مهمة، لا سيما في العصر الحالي الذي يعاني من ضعف للروابط الاجتماعية ، وخاصة في ظل انتشار مظاهر العنف وانقطاع العلاقات الاجتماعية بين الأفراد.

٦- تدعيم الجامعات كمؤسسات تربوية لمفهوم رأس المال الاجتماعي في صورته الشاملة وذلك من خلال المقررات الدراسية والتربوية، وكذلك تدعيم وسائل الاتصال والتواصل الاجتماعية المتنوعة كإطار عام للمجتمع ككل.

٧- الاهتمام بالأنشطة الطلابية وخاصة التي تقوم على تدعيم التعاون فيما بينهم وأعضاء هيئة التدريس كضرورة لتوظيف إمكانات البيئة الجامعية لتهيئة مناخ جامعي تربوي ملائم لتنمية رأس المال الاجتماعي.

٨- وضع رؤية لأهم الأدوار التي يمكن أن تقوم بها بعض المؤسسات الجامعية في تنمية رأس المال الاجتماعي من خلال المناخ القائم على الحرية والتسامح واحترام الاختلاف في الرأي.

ثالثًا: منطلقات التصور المقترح:

يستند التصور الحالي إلى أن طلبة التعليم الجامعي هم الطاقة المستقبلية القادرة على إحداث التغيير والتطوير لبناء المجتمعات في كافة المجالات، واتخاذ القرارات نحو مشكلات المتعلقة بمصير المجتمع، لذلك فإن المؤسسات الجامعية تسعى نحو تحقيق الترابط الاجتماعي مع المجتمع المحيط؛ وذلك لأن المجتمع القوي هو المجتمع الذي تتكاتف فيه سواعد أبنائه؛ من أجل تحقيق أهدافه؛ ومحاولة الوصول إلى إجراءات فعلية لتنمية رأس المال الاجتماعي لدى طلبة التعليم الجامعي، وخاصة في ظل ظهور عديد من التحديات التي تواجه المجتمع في الوقت الراهن؛ لذا ينطلق التصور المقترح من عدد من المنطلقات الرئيسة، تتمثل فيما يلي:

١) رفع قدرة المؤسسات الجامعية على مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، والتي تتمثل في الثورة المعلوماتية والاتصالات من خلال العمل على إعداد، وتأهيل الكفاءات والقيادات العلمية والأكاديمية بها، التي تتسم بروح التعاون، والرغبة الجادة في خدمة الوطن، كل في مجال اختصاصه.

٢) تعد الجامعات مؤسسات تربوية متخصصة، تسهم في تكوين شخصية الطلبة وبلورة أفكارهم واتجاهاتهم، وتستمد أهدافها التربوية والاجتماعية والثقافية من أهداف المجتمع واتجاهاته، ومن ثم تعد تنمية رأس المال الاجتماعي من الأهداف الرئيسة للمجتمع، خاصة في ظل ما يشهده من أحداث وتطورات، ومن ثم فهي من أهم أهداف الجامعات.

٣) يعد تنمية رأس المال الاجتماعي لطلاب الجامعات ضرورة ملحة في الوقت الراهن لحمايتهم من التعصب والاغتراب بكافة أشكاله، ليكونوا قادرين على حماية أنفسهم ومجتمعهم؛ حيث إن ذلك يستلزم توفير مناخ تربوي وتعليمي ملائم لتربية الحرية العقلية، وتنشئة الطلبة على الإيجابية وروح التعاون فكرًا وسلوكًا.

٤) التأكيد على حرية الإبداع والابتكار للعاملين بالمؤسسات الجامعية في كافة المجالات من خلال الاهتمام بالقوى البشرية وتنمية قدراتهم وإمكاناتهم، وحسن استغلالها، من خلال التوجه نحو نوعيات جديدة من التعليم تتمكن من تلبية متطلبات عصر المعرفة، كالتعليم الريادي، والتعليم الإلكتروني، والتعليم الافتراضي... وغيرها من الأنماط المستحدثة؛ التي يمكن أن تواجه أوجه القصور في التعليم التقليدي.

٥) تعاني الجامعات المصرية من عديد من المشكلات التي تمثل عائقًا في تنمية رأس المال الاجتماعي بها، والتي يجب التعامل معها لتعظيم الفائدة منه في ضوء متطلبات التعليم الريادي، ومن ثم فإنه يتوجب على الجامعات أن تقدر قيمة رأس المال الاجتماعي بها على الرغم من صعوبة قياسه، لتحديد العائد المتوقع منه، والقدرة على تقويمه، ومن ثم تحديد قيمته التنافسية.

٦) إكساب طلبة الجامعات ثقافة الحوار واحترام الآراء المختلفة للوصول إلى جوانب اتفاق في ظل تعدد الرؤى والتوجهات، وكذلك احترامهم للتنوع الثقافي للآخرين وخصوصياتهم الثقافية دون التحقير أو التقليل من معتقداتهم أو آرائهم.

٧) طلبة الجامعات هم قادة المستقبل، وعماد التنمية في المجتمع؛ حيث تقع على عاتقهم مسئولية معالجة مشكلاته وتطويره، والنهوض به إلى الأفضل، وهذا يتطلب إعدادهم إعدادًا شاملًا ومتكاملًا، علميًا، وثقافيًا، وأخلاقيًا، واجتماعيًا، وسياسيًا...إلخ، كما أن هذه الشريحة الفعَالة في المجتمع لن تستطيع أن تؤدي دورها بشكل فعَال ما لم تكن على وعي بحقوقها وواجباتها، وقادرة على المشاركة الإيجابية في المجتمع، ومتشبعة بروح الولاء والانتماء، ولديها الرغبة الصادقة في خدمته، ولديها القدرة الكافية على التعبير عن آرائها وأفكارها بكل حرية دون قيود.

٨) الاتجاه العالمي نحو التعليم الريادي بكافة جوانبه، الأمر الذي أضحى لا يحتاج إلى إيجاد دليل لإثباته وتعميقه في التعليم الجامعي؛ وذلك لكون الجامعات المصرية تواجه عديد من التحديات والتغيرات المتسارعة، سواء المحلية أو العالمية والتي منها: تدويل التعليم الجامعي، وزيادة حدة المنافسة، وكذلك نقص تمويل الجامعات؛ مما يستلزم ضرورة الاهتمام بالتعليم الريادي ، حتى تستطيع مواجهة تلك التحديات.

رابعًا: آليات تنفيذ التصور المقترح:

لتنفيذ ما سبق من منطلقات لابد من وضع مجموعة من الآليات الإجرائية، أهمها ما يلي:

[أ] آليات تتعلق بدور الإدارة الجامعية في تنمية رأس المال الاجتماعي:

ثمة آليات يمكن للإدارة الجامعية من خلالها أن تسهم بدرجة فعالة في تنمية رأس المال الاجتماعي، وذلك على النحو التالي:

١) ضرورة التطوير المستمر للوائح والقوانين المنظمة للجامعات، بما يجعلها تتواءم مع التحديات المعاصرة؛ لكي تكون أحد موجهات الجامعات

للقيام بوظائفها وأدوارها؛ لإشاعة روح العدالة والمساواة بين كافة الأطراف داخل المؤسسات الجامعية.

٢) عمل لقاءات مع الشخصيات العامة والبارزة في المجتمع بكافة المجالات لمناقشة القضايا المجتمعية الراهنة ذات الارتباط بتنمية وتعزيز رأس المال الاجتماعي لدى الطلبة.

٣) توسيع دائرة المشاركة في اتخاذ القرارات بين كافة الأطراف في الوسط الجامعي، والبعد عن اتخاذ قرارات منفردة.

٤) العمل على التعاون مع المؤسسات التربوية الأخرى بالمجتمع؛ لإعداد طلبة يتسمون بالقيم المتميزة، القادرين على القيام بأدوارهم بشكل كامل في المجتمع؛ باعتبارهم مواطنين على درجة عالية من الكفاءة، يمكنهم فهم مشكلات مجتمعهم، والمساهمة في حلها بشكل فعال.

٥) تشجيع الطلبة من خلال الأنشطة والمحاضرات على آداب الحوار وضوابطه، وإقناعهم بأنه من أفضل الأساليب في التعبير عن آرائهم وأفكارهم؛ مع الاستفادة من تلك الآراء في وضع الخطط، وتنفيذ المشاريع والأنشطة المخصصة لرعايتهم؛ لغرس القيم والآداب الإسلامية، وتصحيح المفاهيم والاتجاهات السلبية لديهم.

٦) ضرورة أن تقوم الجامعات بتزويد أعضاء هيئة التدريس بدليل يحتوي على قائمة بصفات الأستاذ الجامعي المنشود في التعامل مع طلابه؛ ليصبح مرجعًا لممارسته مع كافة المحيطين به.

٧) أهمية أن تقوم إدارة الجامعات بتوزيع كتيبات وأدلة إرشادية على الطلبة الجدد- أثناء التحاقهم بالكليات المتنوعة- توضح لهم حقوقهم وواجباتهم ومسئولياتهم داخل الوسط الجامعي، ويمكن الاستفادة في هذا المجال من أعضاء هيئة التدريس بالأقسام المختلفة داخل الكليات، مع إتاحة تلك الأدلة على المواقع الإلكترونية لكل جامعة.

٨) ضرورة اهتمام الجامعات بالقضايا الجامعية والمجتمعية بشكل عام، وكذلك المشكلات الطلابية وحقوقهم وسبل التغلب عليها بشكل خاص، مع إتاحة الفرصة للطلاب في المشاركة لحلها من خلال رصدهم لأهم المشكلات التي تواجههم.

٩) أهمية العمل التطوعي بالنسبة للأفراد والمجتمعات، وكذلك أهمية النتائج الإيجابية المترتبة على القيام به بالنسبة لتنمية رأس المال الاجتماعي، وتقديم مقترحات من قبل الطلبة وأعضاء هيئة التدريس عن سبل تفعيله.

[ب] آليات تتعلق بدور عضو هيئة التدريس في تنمية رأس المال الاجتماعي:

ثمة آليات يمكن من خلالها تفعيل دور عضو هيئة التدريس في تنمية رأس المال الاجتماعي، وذلك على النحو التالي:

١) أن يكون عضو هيئة التدريس قدوة حسنة لطلابه في قوله، وعمله، من خلال الالتزام بالأخلاق الحميدة في أقواله وأفعاله داخل المحاضرات وخارجها؛ حتى يتمكن من تنمية رأس المال الاجتماعي لديهم، من خلال منهجية شاملة تلتزم بالأصول والضوابط الإسلامية.

٢) العمل على بناء منظومة من القيم لدى الطلبة؛ ليكونوا قادرين على مواجهة ما تبثه وسائل الإعلام المختلفة من أفكار سلبية وهدامة، مع الالتزام بالفكر المنضبط المستمد من القرآن الكريم

والسنة النبوية المطهرة؛ ليعملوا بمقتضاه في شتى المجالات.

٣) المساهمة في توفير البيئة التعليمية القائمة على ترسيخ مبدأ العلاقات الإنسانية والتعاون والمودة والرحمة، ونشر الود والاحترام القائم على احترام الرأي والرأي الآخر، من خلال الاهتمام بتنمية وعي الطلبة بأدب الخلاف في الإسلام، وضرورة مواجهة الأفكار المختلف معها بالحوار وليس العنف، مع التوضيح لهم أن الموضوع الواحد غالبًا له وجهات نظر مختلفة ،حتى ولو اختلف ذلك مع رأيه، ولا يتشبث برأيه فقط.

٤) مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية بما يتفق مع القيم العربية والهوية الإسلامية، مع إعطاء الفرصة للطلبة لطرح أسئلتهم دون محاذير أو قيود؛ لتنمية القدرة لديهم على تسوية الخلافات والنزاعات بطرق فعالة وسلمية.

٥) رسم أبعاد وملامح جديدة لشخصية عضو هيئة التدريس، وكذلك أفكاره وتوجهاته وكفاياته، والخروج به من الملقن الروتيني للمعلومات إلى المفكر والمبدع وصاحب المدرسة العلمية والفكرية الخاصة، من خلال المشاركة في المؤتمرات العلمية والندوات، التي ترسخ من مفاهيم رأس المال الاجتماعي لدى الطلبة، وتوجههم الوجهة السليمة.

٦) العمل على ربط المقررات التي يدرسها لطلابه بالواقع الذي يعيشونه مع تقديم المعلومات لهم في إطار من التنوع وحرية التعبير للعمل على تنمية رأس المال الاجتماعي معهم.

٧) البعد عن ثقافة السخرية والتقليل من شأن الطلبة والآخرين، وإعلاء قيمة وقدر كافة الأساتذة في جميع المجالات من خلال توفير البيئة الداعمة والمحفزة على تحقيق الإبداع والتميز بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلبة بكافة التخصصات والمجالات.

[ج] آليات تتعلق بدور المقررات الدراسية في تنمية رأس المال الاجتماعي:

يمكن تفعيل دور المقررات الدراسية في تنمية رأس المال الاجتماعي، وذلك على النحو التالي:

١) ضرورة أن تسهم المقررات الجامعية في بلورة مفاهيم رأس المال الاجتماعي، حتى تتمكن من ترسيخ القيم الفعالة ، التي تعود على المجتمع بالنفع والخير وتحقيق الأمن والسلام.

٢) الاهتمام بمراجعة محتوى المقررات الدراسية التي يدرسها الطلبة، ومعرفة مدى ملائمة محتواها في تنمية القيم المساعدة على تنمية الروابط الاجتماعية لديهم؛ ومن ثم تعديلها، بما يتناسب مع قضايا المجتمع المعاصرة وأهم مشكلاته.

٣) تطوير المناهج التعليمية في الجامعات المصرية بحيث تتمشى مع طبيعة التحديات الراهنة ومتطلباتها، وبما يؤهلهم للتصرف الواعي والتعامل مع التحديات المعاصرة.

٤) تضمين المقررات للقضايا، والمدارس الفكرية المتنوعة بما يدعم ثقافة الاختلاف، من خلال الاهتمام بالعلوم الدينية والدنيوية في آن واحد من جانب، وبين الأصالة والمعاصرة من جانب أخر.

٥) إكساب الطلبة بالمعارف الأساسية اللازمة للتعامل مع الأطراف الأخرى، من خلال ربط المقررات بواقع المجتمع وتطوره، وكذلك الاهتمام بتنمية القيم الدينية، من خلال تشجيعهم على الاطلاع على الكتب والدوريات بالمكتبة؛ وذلك لزيادة

معارفهم السياسية والدينية، والاجتماعية؛ حيث إن المواطن الصالح هو المواطن المثقف الواعي بكافة القضايا التي يعاني منها المجتمع، وكذلك الواعي بأهم التحديات المعاصرة التي تواجه مجتمعه، والقادر على المساهمة الفعالة في حل مشكلاته.

٦) تقديم المقررات الدراسية على شكل مشكلات تعليمية، مما يفتح أمام الطلبة أبواب التأمل، والتحليل والتركيب، والاكتشاف الموجه، والعصف الذهني والتحليل، من خلال صياغتها بصورة جماعية يشترك فيها المختصون من كافة التخصصات، بما يحقق الترابط بين الفكر والواقع.

٧) أن تركز المقررات الدراسية في محتواها على ترسيخ مفاهيم التفكير العلمي الموضوعي، والاستدلال الصائب، وإصدار الأحكام التي تستند إلى الحقائق والأدلة والشواهد، بعيدًا عن التعصب والتسرع في إصدارها، للعمل على تدعيم قيم الانتماء لدى الطلبة وتنمية الاعتزاز لديهم بهويتهم وقوميتهم.

[د] آليات تتعلق بدور الأنشطة الطلابية في تنمية رأس المال الاجتماعي:

للأنشطة الطلابية دورها المهم والفعال في تنمية رأس المال الاجتماعي، وذلك على النحو التالي:

١) الاهتمام بالأنشطة الطلابية وتوفير الوقت والتمويل الكافي لها؛ لتشجيع الطلبة على المشاركة فيها؛ لتنمية ثقافة الحوار والاستماع بينهم على اختلاف أفكارهم ومعتقداتهم؛ للعمل على العمل على تقوية الروابط الاجتماعية لديهم لتنمية رأس المال الاجتماعي.

٢) ضرورة أن تعمل الأنشطة الطلابية على تحقيق الشخصية القويمة ذات الفكر المتوازن، التي تدافع عن آرائها وتنتصر لها بالحجة والبرهان لا بالعنف والترهيب، من خلال تنمية ثقتهم بأنفسهم، مما ينعكس على تعاملهم مع من حولهم بشكل إنساني ومتسامح.

٣) تنشيط قنوات التفاعل بين الطلبة والمجتمع المحيط من خلال الندوات والرحلات وإقامة المعارض لتلبية احتياجاتهم وميولهم المتنوعة؛ وحتى يكون ذلك محفزًا لهم على تنمية روح الفريق والتعاون والسلوكيات الإيجابية الفعالة.

٥) مشاركة الطلبة ذوي الهمم في الأنشطة التي تتناسب مع قدراتهم من خلال إصدار نشرات طلابية دورية تهتم بتنمية ثقافتهم الاجتماعية، والتعرض للموضوعات الملحة في ظل الظروف القائمة، مع ضرورة التواصل بين أعضاء هيئة التدريس وبينهم في الكليات المتنوعة، والتعاون فيما بينهم للتعرف على مشكلاتهم؛ مما يُسهم في إيجاد طريقة للتواصل والحوار فيما بينهم، ومن ثمَ يمكن التأثير في اتجاهاتهم وسلوكياتهم بالشكل الإيجابي المنشود.

٦) أهمية إقامة ندوات توعوية للطلبة بضرورة مشاركتهم الفعَالة في المجتمع بكافة مجالاته من خلال الاهتمام بالقضايا والمشكلات التي تشغل المجتمع وكيفية علاجها.

٧) التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة في تأسيس جماعات تهتم بتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم، وتنمي لديهم روح الفريق والتعاون والانتماء والولاء للوطن، وكذلك تنمية وعيهم تجاه بعض القضايا المجتمعية، وغرس بعض المفاهيم الإيجابية لديهم نحو المجتمع.

خامسًا: متطلبات نجاح التصور المقترح:

لنجاح التصور المقترح الحالي وتحقيقًا لأهدافه، يتطلب ذلك توافر عدد من المتطلبات، من أهمها ما يلي:

١) ضرورة اهتمام القيادات الجامعية بالإعلام التربوي داخل الجامعات، ورصد ميزانيات مخصصة لتطويره وتفعيله حتى تصبح الجامعات كيانا واحدا، وليست كيانات متعددة منفصلة عن بعضها.

٢) تقارب الأفكار والرؤى والتوجهات من خلال التوسع في عقد الاجتماعات والندوات والحلقات العلمية والمؤتمرات والدورات وورش العمل التي ترتكز على العمل التعاوني، والعمل في فريق وتبادل الأفكار ووجهات النظر بين الأساتذة.

٣) تكامل الأفكار وتقارب وجهات النظر والآراء الأكاديمية والإدارية بين الأساتذة والقيادات الجامعية من خلال الاهتمام بتنمية الشعور بالانتماء والولاء للوطن، والمسئولية المجتمعية، لدى كافة أفراد المجتمع الجامعي، فرأس المال الاجتماعي يرتكز على اهتمام الأفراد بمجتمعاتهم والعمل على استمرارها وتطورها.

٤) الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والقيادات الجامعية، فهم القوى البشرية المحركة للعمل الجامعي، والرأسمال الفكري المحرك للتنمية المجتمعية بكافة جوانبها ومجالاتها.

٥) ضرورة تشجيع العمل الجماعي والتعاوني والعمل في فريق، والبعد عن الأعمال المنفردة، ونشر تلك الثقافة بين كافة أعضاء المجتمع الجامعي.

٦) الخروج عن الكتاب الجامعي التقليدي المتكدس بالمعلومات النظرية، والتغيير من شكل المقررات الدراسية إلى الأنشطة والمهارات، وحل المشكلات، والبحث المستمر من أجل إنتاج المعرفة ونشرها.

٧) ضرورة تشجيع المواهب والإبداعات والأفكار غير التقليدية والمشروعات الصغيرة وتدعيمها وتوفير الإمكانات اللازمة لتنميتها لتدعيم التعليم الريادي بالجامعات.

٨) قناعة أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية بأهمية دورهم في تنمية رأس المال الاجتماعي بشكل عام، وشعورهم بالمسئولية عن تنميته لدى الطلبة، وأن دورهم لا يقتصر على مجرد تدريس المادة العلمية لهم، فالجامعات تعد المحيط الذي تتشكل فيه شخصياتهم، وتنضج فيها أفكارهم، وتترسخ فيها عقائدهم واتجاهاتهم، لذا من الضروري تقدير أهمية ذلك الدور في تنمية رأس المال الاجتماعي.

٩) الانفتاح الثقافي والحضاري مع المجتمعات الأخرى والبعد عن الانعزالية الفكرية، من خلال توطيد أطر التعاون والشراكة مع الجامعات العالمية، وتبادل الخبرات والأفكار في جميع المجالات والتخصصات بشكل عام، وفي التعليم الريادي بشكل خاص.

١٠) قناعة أعضاء هيئة التدريس أن دورهم لا يقتصر على إعداد الطلبة إعدادًا أكاديميًا فحسب؛ بل يتسع دورهم إلى تنمية القيم والاتجاهات والسلوكيات المعاصرة لديهم، وبناء شخصياتهم وإعدادهم ليكونوا مواطنين صالحين نافعين لمجتمعهم، وقادرين على خدمته وتلبية متطلباته.

سادسًا: النتائج المترتبة على تنفيذ التصور المقترح:

١) زيادة قدرة الجامعات على تحقيق متطلبات التعليم الريادي البيئية والتقنية والاجتماعية والاقتصادية من خلال زيادة قدراتها على تسويق خدماتها البحثية والتعليمية والمجتمعية، وتكوين شراكات مع مؤسسات القطاع الخاص سواء على المستوى المحلي أو العالمي.

٢) الارتقاء بمستوى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس إلى المستوى التنافسي للمنافسة في سوق العمل العالمي، وكذلك سيتحول عضو هيئة التدريس إلى نموذج ريادي مطلوب من كافة جامعات العالم.

٣) الوصول بالمجتمعات المحيطة إلى أقصى درجة من التنمية الشاملة والمتكاملة في الجوانب الصحية والتعليمية والثقافية من خلال تواصل الجامعات الفعال مع مجتمعاتها وتقديم الخدمات المتنوعة والمناسبة لاحتياجاتهم.

٤) الاهتمام بالتواصل مع الجامعات العالمية الرائدة في مجال التعليم الريادي من خلال زيادة قدرة الجامعات المصرية على طرح برامج تعليمية متميزة ومبتكرة وثيقة الصلة بسوق العمل ومتطلباته لتحقيق التميز العلمي والبحثي والخدمي.

٥) زيادة قدرة الجامعات المصرية على جذب الطلبة والأساتذة والباحثين من كافة أنحاء العالم للبحث والدراسة وتبادل الخبرات.

٦) تقوية الروابط والعلاقات بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس نتيجة تبادل الحوار والمناقشة فيما بينهم من خلال هذه الحلقات، مما قد ينتج عنه اقتداء كل طالب بعضو هيئة تدريس، يرى فيه القدوة والنموذج المثالي له في فكره وسلوكه وأفعاله.

٧) ضرورة أن يهتم أعضاء هيئة التدريس بسلوكياتهم وأقوالهم وأفعالهم، وأن يتطابق ذلك السلوك مع أقوالهم، لأنهم سيصبحون قدوة ونموذج للسلوك القويم في نظر الطلبة، فالكثير من الطلبة سيقتدون بهم في كثير من سلوكياتهم واتجاهاتهم وأفعالهم.

٨) إتاحة الفرصة للطلبة للتعبير عن آرائهم بحرية؛ مما يشجعهم على المشاركة الفعالة والإيجابية ومواجهة الخوف من التعبير عن الرأي، خشية أن يكون هذا الرأي خاطئًا أو غير مناسبًا.

٩) بث روح التعاون بين الطلبة وبعضهم البعض، وبينهم وبين أعضاء هيئة التدريس للقضاء على روح الفردية وتحقيق التميز الشخصي، وإعلاء روح الجماعية وتحقيق التميز الجماعي من خلال بث روح المنافسة الشريفة بين مجموعات الطلبة؛ بحيث تجتهد كل مجموعة لتقديم أفضل ما لديها.

سابعًا: معوقات تنفيذ التصور المقترح:

١) يعد نمط الإدارة المطلوب لتنمية رأس المال الاجتماعي هو النمط الديموقراطي، الذي يجعل من كافة القائمين على العمل داخل الكليات فريقا متعاونا، تسوده روح التسام، والوحدة، والتآلف، وله هدف موحد، وهو توصيل أجود خدمة تعليمية وتربوية وأخلاقية للطلاب؛ فإن كان نمط الإدارة ديكتاتوريًا تسلطيًا فسوف ينشر سياسة القمع والإجبار والتفكك، وإذا كان فوضويًا فسوف ينشر سياسة الاستهتار والتسيب، وكلا النمطين لن يتيح الفرصة لعضو هيئة التدريس لتنمية القيم المعاصرة لدى الطلبة.

٢) كثرة مهام وأعباء عضو هيئة التدريس والتي تستهلك طاقاته، وتحول بينه وبين المشاركة الفعالة في أنشطة وبرامج الكليات، مما يؤدي إلى ضعف التعاون ما بين إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس لتنفيذ الآليات المقترحة لتنمية رأس المال الاجتماعي في الجامعة، وكذلك ضعف الإمكانات المادية والبشرية المتاحة من قبل الكلية؛ والتي تعوق تنفيذ الآليات المقترحة لتنمية رأس المال الاجتماعي.

٣) ضعف قناعة بعض أعضاء هيئة التدريس أن رسالتهم داخل الكلية هي رسالة تربوية أخلاقية في المقام الأول، بل ينصب اهتمامهم الأول والأخير بالتحصيل الأكاديمي للطلاب، بصرف النظر عن تنمية رأس المال الاجتماعي.

٤) ضعف تطابق الأقوال مع الأفعال لدى بعض من أعضاء هيئة التدريس؛ وغياب لغة الحوار بينهم وبين طلابهم؛ فيصبح التدريس لا فائدة منه سوى التحصيل الأكاديمي فحسب، وإغفال الجانب السلوكي للمحتوى النظري الذي يقوم بتدريسه، مما يؤدي إلى ضعف الصلة بينهم؛ مما يجعل اقتداء الطلبة بأساتذتهم شيئا صعبا على أنفسهم، حتى وإن كان عضو هيئة التدريس يتمتع بعديد من الصفات الجيدة.

٥) انتشار ثقافة الخوف من التجديد بل ومقاومة أي جديد من الأفكار والممارسات، والروتينية الإدارية والمركزية وتصارع وتفرق الآراء ووجهات النظر، والعمل الفردي، وانتشار ثقافة الأنانية والكراهية.

٦) ضعف تحلي بعض أعضاء هيئة التدريس بالصفات الملائمة، والتي تسهم في التأثير الإيجابي في نفوس الطلبة وبناء شخصياتهم وتعديل سلوكياتهم، فهو مرشد وموجه لسلوكيات الطلبة واتجاهاتهم، وكذلك ضعف اهتمام الكليات بعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية قدراتهم على تدعيم قيم رأس المال الاجتماعي لدى الطلبة.

ثامنًا: كيفية التغلب على معوقات تحقيق التصور المقترح:

١) التركيز على نشر ثقافة التجديد والتطوير وتشجيع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين على المشاركة الفعالة في تحقيق التميز والريادة في كافة المجالات والأنشطة الجامعية.

٢) تدعيم الإعلام التربوي بالجامعات لتحقيق التواصل بين كافة الكليات من خلال قيام الجامعات بتوزيع نشرات بصفة دورية عن أهم إنجازاتها في كافة المجالات الجامعية، وأهم الأنشطة والفعاليات التي شاركت فيها، وأهم نتائجها، وكذلك دعوة كافة أعضاء هيئة التدريس والطلبة للمشاركة في أنشطة وفعاليات جامعية، وتدعيمهم بالحوافز المعنوية والتشجيعية.

٣) توفير المزيد من الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والطلبة للتعبير عن آرائهم وتوجهاتهم العلمية، من خلال انتهاج أساليب إدارية ترتكز على تفويض السلطة والمشاركة في صناعة واتخاذ القرار.

٤) أهمية تنظيم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم تختص بتدريبهم على تنمية الروابط الاجتماعية وتحقيق الاتصال والتواصل مع المحيطين بهم.

٥) تفعيل الأنشطة الطلابية للمساهمة في تكوين الاتجاهات والقيم؛ مما يسهم في توطيد العلاقات

والروابط بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وبناء لغة للحوار والتفاهم فيما بينهم؛ مما يسهم في اقتراب أعضاء هيئة التدريس منهم والتعرف على أفكارهم واتجاهاتهم ومعتقداتهم، والإسهام بشكل كبير في التقارب فيما بينهم بشكل أفضل.

٦) تحقيق التعاون والترابط بين كافة أعضاء هيئة التدريس لتدعيم و ترسيخ الاحترام والتقدير المتبادل فيما بينهم؛ مما ينعكس على الطلبة وقيمهم، وتحقيق الترابط، ونبذ العنف، ومشاعر الكراهية، وغيرها من السلوكيات السلبية التي قد تنعكس عليهم من خلال بعض الصراعات التي قد يستشعرون وجودها بين البعض من أعضاء هيئة التدريس.

٧) العمل على بناء لغة للحوار بين إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس بها، وكذلك الاهتمام بتحقيق الحرية في إبداء الآراء، واتخاذ القرارات بصورة جماعية، وغير ذلك من السلوكيات التي تعكس روح الفريق والألفة والاحترام؛ وهذا بدوره سينعكس على الطلبة بطرق غير مباشرة.

وتأسيسًا على ما سبق يمكن القول: إن الجامعات لا تؤثر في الطلبة من الناحية العلمية فقط، بقدر ما تؤثر في بناء شخصياتهم من الناحية الخلقية والاجتماعية والثقافية، فهي بالنسبة لهم المكان الذي يتحلى فيه الجميع بالأخلاق الحميدة والقيم السامية؛ وينعكس ذلك عليهم وعلى سلوكياتهم بشكل عام؛ حتى يتمكنوا من بناء المجتمع في كافة المجالات.

في ظل أهمية تنمية رأس المال الاجتماعي زادت مسئوليات المؤسسات الجامعية، فبالإضافة إلى دورها التعليمي المتمثل في نقل المعرفة وتوصيلها إلى أذهان الطلبة، أصبح لها دور قيادي في بناء الشخصية الاجتماعية، القادرة على استخدام وتوظيف الروابط الاجتماعية في مختلف المجالات، وكذلك في توجيه سلوكياتهم وتشكيل اتجاهاتهم، وتنمية القيم الإيجابية لديهم، سواء القيم الاجتماعية، أو العلمية، أو الثقافية، أو الاقتصادية، لذا كان من الأهمية وضع تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات المصرية في تنمية رأس المال الاجتماعي كمدخل لتحقيق التعليم الريادي، مما يفيد القيادات الجامعية المسئولة عن تطوير المنظومة الجامعية في اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية، تستطيع تطبيق مفاهيم رأس المال الاجتماعي في كافة جوانبها التعليمية والبحثية والمجتمعية، وتعد أجيالاً متشبعة بتلك المفاهيم في مختلف سلوكياتهم الحياتية.

مراجع الدراسة:

أولاً: المراجع العربية:

١) أحمد سيد مصطفى: **إدارة الموارد البشرية الإدارية العصرية لرأس المال الاجتماعي**، دار المعادي الجديدة، القاهرة،٢٠٠٤.

٢) إخليف يوسف الطراونة وغدير إبراهيم اللهالي: "درجة تطبيق الجامعات الأردنية لمفهوم الجامعة الريادية بناء على الممكنات السبعة للمفوضية الأوروبية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية"، **جرش للبحوث والدراسات**، المجلد(٢٠)، العدد(٢)، جامعة جرش، الأردن، ٢٠١٩.

٣) أسماء أحمد خلف حسن: "النمذجة باستخدام مصفوفة التأثير المتقاطع CIM لتحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية استثمارية"، **المجلة التربوية**، الجزء (٩١)، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٢٠٢١.

٤) أشرف محمود أحمد محمود ومحمد جاد حسين أحمد: "تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الاستفادة من خبرات جامعتي كمبريدج وسنغافورة الوطنية"، **مجلة التربية المقارنة والدولية**، العدد (٦)، السنة (٢)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ديسمبر ٢٠١٦.

٥) أكرم صابر عبد الرازق الدباس: " الجدارات الإدارية ودورها في تنمية رأس المال الاجتماعي- دراسة ميدانية على وزارة التربية والتعليم العالي في المحافظات الجنوبية"، **رسالة ماجستير**، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، ٢٠٢٠.

٦) أمل محمد عبد الرحمن بشير: "دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي دراسة حالة- متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة"، **رسالة ماجستير**، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية – غزة، ٢٠١٦.

٧) أيمن أنسي الإسكندراني ووجدي شفيق عبد اللطيف: "التعليم الجامعي والتنمية البشرية "، **مجلة كلية الآداب**، العدد (٦٠)، كلية الآداب، جامعة الزقازيق، ٢٠١٥.

٨) بشير صالح الرشيدي: **مناهج البحث التربوى: رؤية تطبيقية مبسطة**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ٢٠٠٠.

٩) بندر بن محمد آل عالية وبدر بن جويعد العتيبي: "التعليم الجامعي ودوره في تنمية رأس المال الاجتماعي وانعكاساته على المجتمع في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠"، **مجلة البحوث التربوية والنوعية**، العدد (٧)، مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل التربوي، يوليو ٢٠٢١.

١٠) بيومي محمد ضحاوي: **مقدمة في مناهج البحث**، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠١٠.

١١) _____ ورضا إبراهيم المليجي: **توجهات الإدارة التربوية الفعالة في مجتمع المعرفة**، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠١٠.

١٢) تهاني بنت محمد ناصر الخنيزان وفاطمة بنت علي صالح الخضيري: "متطلبات الريادة العالمية في الجامعات السعودية لتحقيق الميزة التنافسية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠"، **المجلة العلمية لكلية التربية**، المجلد(٣٥)، العدد(٦)، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٠١٩.

١٣) حسين حريم: **السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والمنظمات**، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٧.

١٤) حمدى أبو الفتوح عطيفة: **منهجية البحث العلمى وتطبيقاتها فى الدراسات التربوية والنفسية**، ط١، دار النشر للجامعات، القاهرة، ١٩٩٦.

١٥) ديوبولد ب فان دالين: **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، ترجمة نوفل، محمد نبيل، وأخران، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١٠.

١٦) _____: **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، ترجمة نوفل وآخرون، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١٢.

١٧) راضي عدلي كامل وحاتم فرغلي ضاحي: "تصور مقترح لجامعة أسوان كجامعة ريادية في ضوء مستجدات اقتصاد المعرفة"، **المجلة التربوية**، الجزء (٩١)، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٢٠٢١.

١٨)راوية حسن: **مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية**، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٥.

١٩)رشدي أحمد طعيمة ومحمد بن سليمان البندري: **التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير**، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٤.

٢٠)سالمي محمد وفاطمة علاقي: "رأس المال الاجتماعي وتعزيز التنمية المستدامة"، **مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث**، المجلد (٥)، ملحق (٤)، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، جامعة الحسين بن طلال، الأردن، ٢٠١٩.

٢١)سامي محمد ملحم، **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٠.

٢٢)سعيد عبده نافع: "نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي"، **المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية**، العدد (١٢)، معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، جامعة المجمعة، ٢٠١٨.

٢٣)سهير محمد حوالة وهند سيد أحمد الشوربجي: "رأس المال الاجتماعي بالتعليم – مقوماته ومعوقاته: دراسة تحليلية"، **مجلة العلوم التربوية**، الجزء (٢)، العدد (٣)، يوليو ٢٠١٤.

٢٤)سيد محمد جاد الرب: **إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمة**، مطبعة العشري، القاهرة، ٢٠٠٥.

٢٥)شيماء سعيد محمد أحمد: " واقع تطبيق متطلبات التعليم الريادي بجامعة الوادي الجديد في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية"، **المجلة العلمية لكلية التربية**، العدد (٤١)، كلية التربية، جامعة الوادي الجديد، ٢٠٢٢.

٢٦)صفاء أحمد شحاتة: " رأس المال الاجتماعي وإسهاماته في ضمان جودة التعليم العالي واعتماده في المجتمع المصري"، **حوليات الأداب والعلوم الاجتماعية**، الحولية (٣٣)، الرسالة (٣٧٩)، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٢٠١٣.

٢٧)صلاح الدين محمد توفيق وشيرين عيد مرسي مشرف: "الجامعات الريادية ودورها في دعم وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة: تصور مقترح"، **مجلة كلية التربية**، المجلد (٢٨)، العدد (١٠٩)، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠١٧.

٢٨) طارق أبو العطا الألفي: **تطوير الإدارة الجامعية في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية- تحديات وطموحات**، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٣.

٢٩)طلعت مصطفى السروجي: **رأس المال الاجتماعي**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٩.

٣٠)عبد المحسن عايض محمد القحطاني: "مصادر تمويل العملية التعليمية ودور رأس المال الاجتماعي لدى القادة التربويين في المدارس الثانوية الحكومية بدولة الكويت في تنويع البدائل"، **العلوم التربوية**، المجلد (١)، العدد (١)، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٩.

٣١)علا عاصم السيد إسماعيل: "التحديات التي تواجه تحقيق التعليم الريادي داخل كليات التربية ومتطلبات مواجهتها على ضوء خبرات بعض

الدول: دراسة تحليلية"، **مجلة كلية التربية**، العدد (٣١)، كلية التربية، جامعة بورسعيد، ٢٠٢٠.

٣٢) علي السلمي: **إدارة التميز: نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٢.

٣٣) عماد عبد اللطيف محمود عبد اللطيف ومصطفى أحمد أمين: "متطلبات تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الهندسة العكسية- دراسة ميدانية"، **المجلة التربوية**، الجزء (١)، العدد (٨٧)، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٢٠٢١.

٣٤) عمر حمداوي وجابر مليكة: "متطلبات بناء رأس المال الفكري والاجتماعي في المؤسسة الجامعية"، **مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية**، العدد (٣٣)، ٢٠١٨.

٣٥) فاطمة رمضان عوض النجار: "تعليم ريادة الأعمال مدخلًا لتطوير منظومة التعليم بجامعة كفر الشيخ"، **مجلة كلية التربية ببنها**، الجزء (٢)، العدد(١٢١)، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠٢٠.

٣٦) فاطمة محمد بهجت أحمد: "آليات تحقيق التنمية المستدامة في ضوء مفهوم التعليم الريادي في الجامعات المرية- تصور مقترح"، **مجلة كلية التربية**، المجلد (٣١)، العدد (١٢٤)، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠٢٠.

٣٧) فايزة عبد العليم محمد الجويدي: "دراسة مقارنة لجامعتي ريادة الأعمال سنغافورة الوطنية وأيرلندا الوطنية جالاوي وإمكانية إفادة الجامعات المصرية منها"، **دراسات تربوية واجتماعية**، المجلد (٢٣)، العدد (٤)، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٠١٧.

٣٨) فتحي عبد الرسول: **اتجاهات حديثة في التعليم الجامعي**، دار جوانا للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٤.

٣٩) كريمة السيد بنداري الرفاعي: "تنمية رأس المال الاجتماعي"، **مجلة الخدمة الاجتماعية**، العدد (٥٤)، الجمعية المصرية للإخصائيين الاجتماعين، القاهرة، ٢٠١٥.

٤٠) منال رجب عبد الله عبد الجليل: "دور أستاذ الجامعة في تكوين رأس المال الاجتماعي وانعكاساته على الطالبة الجامعية – دراسة ميدانية على بعض كليات الدراسات الإنسانية بتفهنا الأشراف بالدقهلية"، **مجلة البحث العلمي في التربية**، جامعة الأزهر، ٢٠١٦.

٤١) منة الله محمد لطفي أبو لبهان: "نحو جامعات ريادية في مصر: رؤية مقترحة"، **مجلة كلية التربية**، المجلد (٧٠)، العدد (٢)، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠١٨.

٤٢) ميسرة محمود الكفارنة: "دور الجمعيات الأهلية في بناء رأس المال الاجتماعي في دولة فلسطين – دراسة تطبيقية اتحاد لجان العمل الزراعي في قطاع غزة (٢٠٠١- ٢٠١٤)"، **رسالة ماجستير**، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية – غزة، ٢٠١٥.

٤٣) نجلاء عبد التواب عيسى عبد العال: "آليات تحقيق استدامة الميزة التنافسية للجامعات في ضوء رأس المال الاجتماعي – دراسة ميدانية بجامعة بني سويف"، **مجلة كلية التربية**، العدد (٣)، كلية التربية، جامعة المنوفية، ٢٠١٨.

٤٤) نوال أحمد إبراهيم نصر: "التعليم الريادي بالجامعات المصرية: مدخل لتحقيق التنمية الريادية المجتمعية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة"، **مجلة البحث العلمي في التربية**،

الجزء الأول، العدد (٢٣)، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ٢٠٢٢.

٤٥) هاشم فوزي العبادي: "دراسة العلاق بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي بحث استطلاعي لآراء عينة من التدريسين في جامعة الكوفة"، **مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية**، المجلد (٨)، العدد (٣١)، السنة (١٠)، ٢٠١٤.

٤٦) هناء حسين محمد عبد المنعم: "هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية"، **مجلة كلية التربية**، الجزء الثاني، العدد (٤٥) جامعة عين شمس، ٢٠٢١.

٤٧) هناء فرغلي علي محمود: "التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية- دراسة تحليلية"، **مجلة كلية التربية**، المجلد (٣١)، العدد (١٢٢)، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠٢٠.

٤٨) يوسف سيد محمود: **رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي**، سلسلة آفاق تربوية متجددة، ط١، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ٢٠٠٩.

٤٩) يوسف عبد المعطي مصطفى: **الإدارة التربوية مداخل جديدة لعالم جديد**، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٥.

٥٠) وزارة التعليم والبحث العلمي (٢٠٢٠- ٢٠٢١): **بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية للعام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١**.

Available at: https://portal.mohesr.gov.eg/ar-eg/pages/higher-education-in-numbers.aspx, access date: 12/11/2021.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

51) Alistair Anderson& John Park,: "Entrepreneurial Social Capital Conceptualizing Social Capital in New High tech Firms"**, International Small Business Journal**, June 2007.

52) Baker T., Nian. R , Islam. A : " Students' Perception on Entrepreneurship Education: The Case of University Malaysia Perlis". **International Education Studies**. Vol., (7), No. (10), 2014.

Community, New York: Simou and Schuster, 2002.

53) FieTze B., Boyed. & S, Philipsen. K,: "Entrepreneurial Intentions and Behavior of Students attending Danish Universities", Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey 2013–2014. **National Report Denmark**. 2015.

54) Hannah Doughty& Julie Allan: "Social Capital and the Evaluation of Inclusiveness in Scottish Further Education Colleges", **Journal of Further and Higher Education**, Vol.,(32), No.(3), 2008.

55) Kevin Philpott & et.al.: "The Entrepreneurial University: Examining the

56) Parviz Hossenini Kafcheh, Sayed Erfan :" Relationship Between Social Capital and Entrepreneurship in Developing Countries -A Case Study Kurdistan Province of Iran, **ACRN Journal of Finance and Risk Perspectives**, Vol.(4), Issue(1), 2015.

57) Robert D., Putnam: **Bowling alone: The collapse and Revival of American,**

Summary written by Brett Reeder, Conflict Research Consortium

https://www.beyondintractability.org/bksum/putnam-bowling, access date: 12/1/2022.

58) UNESCO: World Conference on Higher Education: The New Dynamics of Higher Education and Research for Societal, 2009.