

**برنامج تدريبي من منظور طريقة العمل مع الجماعات
لتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو ثقافة ريادة الاعمال**
A training program from the perspective of group work method to
" develop university youth attitudes towards Entrepreneurial culture

تاريخ التسليم ٢٠٢٥/٥/٢٠

تاريخ الفحص ٢٠٢٥/٦/٣

تاريخ القبول ٢٠٢٥/٦/١١

إعداد

عبير يونس أبو الفتوح

Abeer younis abo elftoh

Aber011962@social.aun.edu.eg

إشراف

أ.د. محمد محمد سليمان

استاذ خدمة الجماعة

ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة أسيوط

أ. د . هيام شاكر خليل

استاذ خدمة الجماعة

ورئيس القسم الاسبق

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

برنامج تدريبي من منظور طريقة العمل مع الجماعات لتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو ثقافة ريادة الأعمال

اعداد وتنفيذ

عبير يونس أبو الفتوح

ملخص البحث باللغة العربية:

يتضمن هذا البحث العمل على تنمية الاتجاهات المعرفية والسلوكية والوجدانية لدى الشباب الجامعي وذلك في ضوء تطبيق برنامجاً مختصاً يشتمل علي العديد من التكنيكات والمهارات والاستراتيجيات الهامة التي تلبي الاهداف المرجو تحقيقها جراء تطبيق هذا البحث وذلك لمساعدة الشباب الجامعي علي تنمية مهاراتهم الريادية والوصول الي افكار مشروعات حديثة تسهم في بناء مستقبلهم.

استهدف البحث اختبار العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو ثقافة ريادة الأعمال واعتمد في ذلك علي استخدام المنهج الشبه تجريبي وهو احدي المناهج الملائمة لطبيعة الدراسة باعتبارها احدي الدراسات شبة التجريبية واستخدم مقياس مطبق علي الشباب الجامعي مطبقا بنادي ريادة الأعمال بجامعة اسيوط مشتملا علي الابعاد الثلاثة للوعي وهم الجانب المعرفي والسلوكي والوجداني يطبق قبل اجراء التجربة وتطبيق البرنامج التدريبي وبعد الانتهاء من التطبيق اثبتت نتائج الدراسة صحة فرضها الرئيسي وفروضها لفرعية وانه توجد فروق ايجابية ذات دلالة احصائية بين استخدام البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو ثقافة ريادة الأعمال.

الكلمات المفتاحية: البرنامج التدريبي , تنمية اتجاهات الشباب الجامعي, ثقافة ريادة الأعمال

A training program from the perspective of group work method to " develop university youth attitudes towards Entrepreneurial culture

Abstract

This research aims to develop the cognitive, behavioral, and emotional tendencies of university students by implementing a specialized program that includes many important techniques, skills, and strategies that meet the objectives sought to be achieved through implementing this research. This is to help university students develop their entrepreneurial skills and come up with modern project ideas that contribute to building their future.

The research aimed to test the relationship between using a training program in the method of working with groups and developing university youth's attitudes towards entrepreneurship culture. It relied on the use of the quasi-experimental approach, which is one of the approaches appropriate to the nature of the study, as it is one of the quasi-experimental studies. A scale applied to university youth was used at the Entrepreneurship Club at Assiut University, including the three dimensions of awareness: the cognitive, behavioral, and emotional aspects. It was applied before conducting the experiment, implementing the training program, and after completing the application. The study results confirmed the validity of its main and sub-hypotheses, and indicated that there were statistically significant positive differences between the use of the training program in group work and the development of university students' attitudes toward entrepreneurship.

Keywords: – training program, development of university students' attitudes, entrepreneurship culture

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

فريادة الأعمال تعد الركيزة الأساسية والمحفز الرئيسي لتحقيق التنمية المستدامة والتي تتطلب تحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية لجميع أفراد المجتمع في إطار ترشيد استخدام الموارد الطبيعية باستدامة فعالة قادرة علي تلبية حاجات الاجيال الحالية والمستقبلية وذلك من خلال استثمار مستدام لراس المال البشري للأفراد من خلال تنمية مهاراتهم الشخصية وقدراتهم المعرفية وخبراتهم العلمية وقيمهم المجتمعية وسلوكياتهم الانسانية وتندرج ريادة الأعمال والمشروعات الريادية في إطار استراتيجيات التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" في سياسات التنمية الاقتصادية التي تشمل سياسات مالية وسياسات نقدية وسياسات استثمارية وسياسات تشغيل ودعم انتقال القطاع غير الرسمي الي الاقتصاد الرسمي. (زينهم مشحوت سيد احمد خواجه , ٢٠٢٢, ص ٢٣٥) وهذا ما اكدت عليه دراسة (Nguyen Hoang Tien, Nguyen Thanh Hung and Nguyen Vuong Thanh Long Le Doan Minh Duc, 2020) حيث اكدت نظرة كاملة حول مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية وقضايا الاستدامة والفهم الاستراتيجي على الرغم من الطبيعة المختلفة ، والعوامل المحددة والدافع والغرض بالإضافة إلى التوجه نحو التنمية المستدامة للمؤسسات التجارية والاجتماعية ، و تظهر نتائج التحليل أن كلا الشكليين من ريادة الأعمال الحالية يمكن أن يبقيا معًا لجسر بنجاح وإيجاد تأثير التآزر بين رأس المال الاجتماعي والتجاري من أجل التنمية المتبادلة. ومع ذلك كشفت الدراسة أنه على عكس ريادة الأعمال التجارية تفنقر ريادة الأعمال الاجتماعية حاليًا وتحتاج إلى مزيد من

الفهم الاستراتيجي (وانعكاسه في الواقع) للاستفادة منه من أجل دعم تنمية ريادة الأعمال المستدامة الشاملة في المناطق الريفية واقترحت الدراسة حلولاً لتعزيز ريادة الأعمال الاجتماعية وتعزيز توسعها لغرض التنمية المستدامة. (Nguyen Hoang Tien, Nguyen Thanh Hung and Nguyen Vuong Thanh Long Le Doan Minh Duc, ٢٠٢٠, p.7) ويتم عرض ريادة الأعمال الاجتماعية لتكون نموذج مبتكر يمكن ان يعالج المشاكل المستمرة من الفقر وعدم المساواة في المجتمعات العربية من خلال تسخير إمكانات الشباب لدعم النمو الاقتصادي والاجتماعي وذلك من خلال البرامج الدولية و الإقليمية لدعم حاضنات المشاريع في مجال الأعمال التجارية والقطاعات الاجتماعية علي حد سواء و يعتمد رواد الأعمال الاجتماعيين علي تطبيق مبادئ العمل والنهج التقليدية لمواجهة تحديات التنمية المستعصية في مجتمعاتهم المحلية والتي يكون القطاعات العام والخاص غير قادرين او غير راغبين في معالجتها. (اليزابيث باكر , سارينا بيجيس ولينا الخطيب , ٢٠١٢, ص ٦) وهذا ما اكدت عليه دراسة كلا من (Ida Nugroho Saputro, Tuatul Mahfud, Yogiana Mulyani and Muhammad Nurtanto, 2020) التي اوضحت ان تعلم ريادة الأعمال يتطلب علاقة بين تعليم ريادة الأعمال ومهارات الشباب المهنية . (Ida Nugroho Saputro, Tuatul Mahfud, Yogiana Mulyani and Muhammad Nurtanto, 2020, p.8169) ويتمتع تعليم ريادة الأعمال بالقدرة على تقديم المناهج الدراسية والكفاءات ذات الصلة لدعم الشباب لتطوير المرونة والاستقلالية والابتكار والقدرة على التعرف على فرص عيش حياة

منتجة ومجزية في بيئة ما بعد COVID-19 الجديدة و تم تشجيع ريادة الأعمال من خلال المبادرات الحكومية لمواجهة التحديات سريعة التطور بسبب الاضطرابات الاقتصادية وكان الغرض من هذه الدراسة هو إجراء مراجعة أدبية لعلم أصول التدريس في تعليم ريادة الأعمال من أجل فهم الأدلة المتزايدة لفعالية البرامج التي تدعم الشباب للعمل على الفرص التي تعالج القضايا الاجتماعية والاقتصادية والبيئية التي نشأت في مجتمعاتهم وإن الاهتمام المستمر بريادة الأعمال من خلال الأساليب الفعالة مثل المساعدة من المدربين الخارجيين وخلق القيمة يطور نية الشباب في الدراسة المستمرة لريادة الأعمال في الجامعة ويحتاج المدربون إلى فرص لبناء الثقة والمعرفة والقدرة على تطوير خبرات تعلم تعليم ريادة الأعمال الفعالة ذات الصلة بتحديات الحياة المستقبلية لشباب اليوم. (Bethany Hardie, Camilla Highfield and Kerry Lee, 2020, p.120) ودراسة (Stefan Op 't Hoogand Dimitra Skoumpopoulou) ان تعليم ريادة الأعمال الطريقة الأكثر فعالية لتحفيز ريادة الأعمال داخل المجتمع ومن ثم إيجاد فرص العمل وتشجيع النمو الاقتصادي وعلي الرغم من ذلك فهناك توجد صعوبات هيكلية في تدريس ريادة الأعمال وهذا مثير للقلق بشكل خاص للجامعات الشريكة التي من المفترض أن تتعاون لصالح الطالب و تبحث هذه الدراسة في المبادرات التي قدمتها الجامعات الشريكة بدمجها فيما يتعلق بمفهوم تعليم ريادة الأعمال وإلى أي مدى تتوافق هذه المبادرات مع الأدبيات المعمول بها بالفعل. (Stefan Op 't

HoogandDimitraSkoumpopoulou,

307, p.2019) أوقد اهتمت الكتابات بتعليم ريادة الأعمال متضمنة الإطار النظري لتعليم ريادة الأعمال وقيم تعليم ريادة الأعمال و المهارات الفرعية لتعليم ريادة الأعمال و فحص هذه الفئات المفاهيمية وتم تقييم البيانات التي تم الحصول عليها تحت ثلاث فئات رئيسية وتحت خمسة وثلاثين عنواناً وفقاً لنتائج البحث فإن تصورات الكتاب حول تعليم ريادة الأعمال واكتساب مهارات ريادة الأعمال إيجابية بشكل عام. (MuratTARHAN, 2021, p.1) وتؤكد هذه الدراسة TatangApendi, SuidSaidi (2020) and Ali Taufik and علي توفير الخبرة والمعرفة لشباب تكنولوجيا التعليم من حيث ريادة الأعمال و الطريقة المستخدمة في هذه الدراسة هي منهج منظور نوعي مع النموذج الفينومينولوجي لأن موضوع هذه المشكلة هو ظاهرة تحدث غالباً عندما يكون الشباب قد أنهوا دراستهم الجامعية بالفعل ثم عادوا إلى المجتمع وفرص العمل التي لم يحصلوا عليها تشير نتائج هذه الدراسة إلى مستوى إيجابي من التقدم وطبيعة الجهود المبذولة لزيادة الحافز في ريادة الأعمال وهذه نتيجة حادثة (حادثة) في زيادة دافعية التعلم وتحفيز الأعمال لدى الشباب. (TatangApendi, SuidSaidi and Ali Taufik, 2020, p.499) حيث ان هناك عدة اهداف تسعى ريادة الاعمال الي تحقيقها ومنها تهيئة المناخ العام لممارسة ريادة الاعمال علي مستوي التنظيم المؤسسي ,اقامة المشروعات الجديدة او استقلال المشروعات الجديدة او الوحدات داخل المنظمات و تشجيع وتبني المبادرات التي يقدمها العاملون في التنظيم اعادة التفكير في توجهات الشركة والفرص المتاحة لها او مايسمي بالتجديد الاستراتيجي. (حامد كريم الحدراوي, د.ت, ص ١٢)

تهدف دراسة Andrea Carolina Silva (Niño, 2015) الي ريادة الأعمال الاجتماعية التي تهدف إلى تلبية الاحتياجات المشتركة للنظام الاقتصادي والمسؤولية الاجتماعية للشركات ، وهي نتيجة انعكاس أخلاقي للشركة قائم على الترابط والمعاملة بالمثل منه إلى المجتمع ، كلا المسارين مرتبطان ارتباطاً وثيقاً بخلق قيمة اجتماعية مستدامة لكن لا يحصلان بنفس الطريقة لذلك يتطلب الأمر كليهما في هذه المراجعة تم وصف الاختلافات والتشابهات لأن فهمها يعتمد على قيمة وملكية مثل هذه الإجراءات. (Andrea Carolina Silva Niño, p. 85, 2015).

وهذا ما اكدت عليه دراسة (محمود محمد التلباني، ٢٠١٧) حيث اوضحت العلاقة بين استراتيجيات ريادة الاعمال (القدرة علي الابداع ، والاستعداد لتحمل المخاطر) والمسؤولية الاجتماعية والكشف عن الفروقات في استجابات المبحوثين حول متغيرات الدراسة تبعا للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر ، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخدمة ، البنك الذي يعمل به) . (محمود محمد التلباني، ٢٠١٧، ص٥) واصبح التركيز علي ريادة الاعمال ضمن فئة الشباب من الموضوعات التي لا يمكن تجاهلها لارتباطها الوثيق بالنمو الاقتصادي ، فقد بدأت العديد من الدول بإعادة النظر في أنظمتها التعليمية والتدريبية وإضافة بعدا جديدا يستهدف اشارة اهتمام الطلاب او الخريجين وتوجيههم نحو خيار العمل لحسابهم الخاص وذلك يتطلب تحديد المعارف والمهارات اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الاعمال لدي الشباب. (رامي محمد سعد الدين محمد ، ب.ت ، ص ١٩٥)

ويعتبر البرنامج في طريقة العمل مع الجماعات من الادوات الهامة التي يستخدمها الاخصائي

في مساعدة الاعضاء علي النمو سواء من الناحية الجسمية او الاجتماعية او النفسية او الفعلية حيث ان البرنامج يتيح للاعضاء ان يتعلموا او يمارسوا الادوار الاجتماعية التي تتربط و تتكامل فيما بينها من اجل تحقيق الاهداف التي تسعى الجماعة لتحقيقها

(عدي سليمان ،د.ت ، الجماعات،ص١٠)
كما تتأثر برامج اي جماعة مهما كان نوعها او عددها بالمستويات والقيم الاجتماعية لحياة المجتمع الذي تعيش فيه ولذلك تختلف برامج كل جماعة عن الاخرى تبعا لاختلاف المجتمعات التي تنطوي تحت لوائها فتقاليد المجتمع وقيمه تلعب دورا هاما في تكيف اعضاء الجماعة بعضهم ببعض وتؤثر في اختبار الجماعة لبرامجها من حيث النوع والكيف . (محمد سيد فهمي ، ١٩٩٦ ، ص١٩٤) وفي ضوء ما سبق عرضه بمدخل مشكلة الدراسة والدراسات السابقة يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الاجابة علي التساؤل التالي:

ما مدي فعالية البرنامج التدريبي من منظور طريقة العمل مع الجماعات في تنمية اتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الاعمال ؟

ثانيا: اهمية الدراسة :

تستمد الدراسة اهميتها من اهمية الجوانب التالية:-

١ - الاهتمام الدولي و المحلي بفئة الشباب حيث انهم رواد تحقيق اهداف التنمية المستدامة .

٢ - تزايد اعداد الشباب في المشاركة في القوى العاملة حيث بلغ عدد الشباب في الفئة العمرية ١٨ حتي ٢٩ عاما ، ٢١,٦ مليون نسمة بنسبة ٢١% من اجمالي السكّن ، حيث تبلغ نسبة الذكور والاناث الشباب من اجمالي السكان ١٠,٦%

برامج تدريبية لتنمية اتجاهات الشباب
الجامعي نحو ريادة الاعمال .

رابعاً : فروض الدراسة

تسعي الدراسة الي اختبار صحة الفرض الرئيس المتمثل في " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ممارسة البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية اتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الاعمال " وينبثق من هذا الفرض الرئيس مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

١ - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ممارسة البرنامج التدريبي في طريق العمل مع الجماعات وتنمية اتجاهات الشباب بالجانب المعرفي نحو ثقافة ريادة الاعمال.

٢ - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ممارسة البرنامج التدريبي في طريق العمل مع الجماعات وتنمية اتجاهات الشباب بالجانب الوجداني نحو ثقافة ريادة الاعمال.

٣ - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ممارسة البرنامج التدريبي في طريق العمل مع الجماعات وتنمية اتجاهات الشباب بالجانب السلوكي نحو ثقافة ريادة الاعمال.

خامساً: مفاهيم الدراسة

- ١ - مفهوم البرنامج التدريبي.
 - ٢ - مفهوم الاتجاهات.
 - ٣ - مفهوم ثقافة ريادة الاعمال .
 - مفهوم البرنامج التدريبي
- عملية تنظيم نقل المهارات والخبرات والمعرفة بين الافراد وذلك بجمع المتلقي (المتدرب) والمعطي (المدرّب) في مكان مخصص لهذا الغرض ,خلال فترة زمنية محددة وباستخدام

ذكور و١٠,٤% اناث حيث ان بلغت نسبة مساهمة الشباب من سن ١٨ الي ٢٩ عاما ٤٠,٢% في قوة العمل , ٦٤,١% منهم ذكور ,و١٤,٣% اناث وذلك لعام ٢٠٢١م ويمكن استخدامهم في تحقيق اهداف التنمية المستدامة. (١)

٣- يعد اكساب الشباب وتنمية اتجاهاتهم نحو ثقافة ريادة الاعمال هو من الاهداف الهامة التي تسعى اليها طريقة العمل مع الجماعات .

٤- لقد اصبح من الضروري تنمية اتجاهات الشباب نحو ريادة الاعمال الاجتماعية.

ثالثاً: اهداف الدراسة:

ويمثل الهدف الرئيس للدراسة في : اختبار العلاقة بين ممارسة البرنامج التدريبي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية اتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الاعمال وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الاهداف الفرعية التالية :-

١- اختبار العلاقة بين ممارسة البرنامج التدريبي في طريق العمل مع الجماعات وتنمية اتجاهات الشباب بالجانب المعرفي نحو ثقافة ريادة الاعمال.

٢- اختبار العلاقة بين ممارسة البرنامج التدريبي في طريق العمل مع الجماعات وتنمية اتجاهات الشباب بالجانب الوجداني نحو ثقافة ريادة الاعمال.

٣- اختبار العلاقة بين ممارسة البرنامج التدريبي في طريق العمل مع الجماعات وتنمية اتجاهات الشباب بالجانب السلوكي نحو ثقافة ريادة الاعمال.

٤- العمل بتوصيات الدراسات والبحوث الاجنبية المختلفة والتي اوصت بعمل

مادة تدريبية كوسيلة يتم علي اساسها نقل
المعرفة لتلبية حاجة تدريبية معينة. (حبيب الصحاف
١٩٩٧، ص ٥١)

- مفهوم الاتجاهات.

التعريف اللغوي للاتجاهات جاء في معجم
المعاني الجامع عربي - عربي :اتجه بمعنى
الجهة أي مصدر اتجاه ,اتجه الحارس البيه
,اي قصده او اتجه عليه , اتجاه : بمعنى مشا
في اتجاه معاكس. (هلال حربوش , هشام
مناني , ٢٠١٩ , ص ٨)
مفهوم ثقافة ريادة الاعمال :

ريادة الاعمال عملية ديناميكية لايجاد الثروة
حيث يتم انشاء الثروة من قبل الافراد الذين
يتحملون المخاطر الرئيسية , من حيث عدالة
الفرص والوقت او الالتزام الوظيفي او توفير
قيمة لبعض المنتجات او الخدمات , قد يكون
او لا يكون المنتج او الخدمة جديدا فريدا و
ولكن يجب ان يتم غرس القيمة بطريقة ما
بواسطة صاحب المشروع من خلال تلقي
وتحديد المهارات والموارد الضرورية . (احمد
دروم , ٢٠١٩ , ص ٤)

سادسا: الموجهات النظرية للدراسة

ثانيا: النموذج التنموي

النموذج التنموي :يعد من النماذج العلمية
المعاصرة في الخدمة الاجتماعية والتي شاع
استخدامها في التعامل مع الكثير من القضايا
والمشكلات المتعلقة بالجوانب المعرفية والثقافية
ومساعدة الأعضاء علي الاستفادة من
إمكاناتهم المتاحة في تحقيق ذاتهم وتنمية
الشعور بالمسؤولية وتنمية المهارة والقدرة علي
اتخاذ القرارات الإيجابية. (حلمى فتحى الصياد
, ٢٠٢٠ , ص ١٠٢٤) ويدعم النموذج العمل
الجماعي ويرتبط ويمتزج بالاسس المعرفية
والقيمية والمهارية للممارسين في اطار الخدمة
الاجتماعية لممارسة التنمية الاجتماعية

علي المستوي القومي والدولي. (طلعت مصفي
السروجي , ٢٠١٠ , ص ٢٣٤) .
جوانب النموذج التنموي: (نصيف فهمي
منقريوس , ٢٠٠٩ , ص ١٤٨)
١- الجانب التنموي:

ويتضمن هذا الجانب الاجابة علي سؤال اجرائي
هو ما الذي يريد ان يحققه هذا المدخل في
الجماعات والاجابة هي النمو وزيادة الاداء
الاجتماعي للأفراد وحل مشكلاتهم الفردية
والجماعية والمجتمعية .

٢- الجانب الواقعي:

يعني الجانب الواقعي بالنظرة الواقعية لحياة
الجماعة وما يدور فيها من خبرات جماعية .
٣- الجانب الانساني :

وينحصر هذا الجانب في وظائف الاختصاصي
وعلاقاته بالنسبة للجماعة التي يتعامل معها
وتبني هذه الوظائف علي اساس واقعي ويتحقق
ذلك من خلال مجموعة من الحقائق هي :

أ- ان علاقة الاختصاصي باعضاء الجماعة تقوم
علي اساس النظر الي العضو .

ب- يتعامل الاختصاصي مع كل عضو في الجماعة
علي اساس فردية هذا العضو ودوره في
الجماعة.

أ- ان الافراد الذين تجمع بينهم اهتمامات
واهداف مشتركة يستطيعون مساعدة
بعضهم البعض الاخر دون ان يعتمدوا كلة
علي الاختصاصي .

ب- ينضم العضو في الجماعة ويتوقع ان
يكون قادرا علي المشاركة في تحقيق
الاهداف المشتركة في الجماعة.

أوجه استفادة الدراسة الحالية من النموذج
التنموي :

يستخدم النموذج التنموي في التعامل مع
القضايا المتعلقة بالجوانب الثقافية والمعرفية

سابعاً: منهجية الدراسة

- ١- نوع الدراسة : تعد هذه الدراسة من الدراسات شبه التجريبية في العلوم الاجتماعية.
- ٢- المنهج المستخدم : اعتمدت هذه الدراسة علي استخدام المنهج التجريبي وذلك من خلال استخدام تصميم التجربة القبليّة البعديّة لجماعتين احدهما تجريبية والاخرى ضابطة.
- ٣- ادوات الدراسة: تم استخدام احد ادوات القياس وهي مقياس اتجاهات الشباب الجامعي نحو ريادة الاعمال.
- ٤- مجالات الدراسة:

١- المجال البشري : تم تطبيق البرنامج التدريبي علي جماعة تجريبية واخرى ضابطة من الشباب الجامعي بنادي ريادة الاعمال بجامعة اسيوط والذي يبلغ عددهما (٣٠) بحيث كل جماعة عددها (١٥).

٢- المجال المكاني : تم تطبيق البرنامج التدريبي بنادي ريادة الاعمال بجامعة اسيوط.

٣- المجال الزمني: وهو فترة اجراء التجربة والتي استغرقت ما يقرب من ثلاث اشهر منذ ٢٠٢٤/١٨/١٥م حتي ٢٠٢٥/١١/٢٥م

ثامناً: نتائج الدراسة

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة المرتبطة بوصف مجتمع الدراسة من البيانات الاولى .

وصف خصائص عينة الدراسة:

١- النوع:

التي تزيد من الاداء الاجتماعي للأشخاص ويمكن استغلال هذا لتلبية الجوانب التالية:

الجانب التنموي: يعمل هذا النموذج علي تنمية اتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الاعمال وذلك باستخدام تكنيكات طريقة العمل مع الجماعات مثل ورش العمل والندوات والمناقشات وحاضنات الاعمال والمسابقات وجلسات الدعم مما يساعد الشباب في تنمية الذات وتغيير أنماط التفكير لديهم وتوجيههم الي ريادة الاعمال وذلك من خلال تنمية معارفهم وخبراتهم بوسائل الدعم في تنفيذ المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتمكينهم بالقدرة علي مواجهة التحديات والصعوبات التي تواجههم والوصول للحلول لتلك المشكلات .

الجانب الواقعي: ويتناول النظرة الواقعية وخبرات الاعضاء ولذلك يمكنهم لزيادة الدافعية للاتصال في اختيار المشروعات والاعمال التي يمكن ان يقوم بها من خلال ريادة الاعمال لايجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي يعاني منها .

الجانب الإنساني : يراعي من خلال الجانب الإنساني والجانب الوجداني حق تقرير المصير من حيث ان كل شاب له حق في اختيار المشروع الذي يناسبه كما يراعي أيضا الفروق الفردية مابين الشباب من حيث اختلاف المهارات والقدرات والخبرات لديهم لكي يتم العمل من خلال اشباع رغباتهم وتلبية احتياجاتهم واكسابهم المعارف المختلفة لتعزيز شخصيتهم وبناء قدراتهم.

جدول رقم (١)

يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع (ن = ٣٠)

م	النوع	ك	النسبة
١	ذكر	١٢	٤٠
٢	أنثى	١٨	٦٠

المجموع	٣٠	%١٠٠
---------	----	------

يتضح من جدول (١) السابق أن عدد الذكور كان (١٢) بنسبة ٤٠% بينما عدد الإناث بلغ ١٨ بنسبة (٦٠%). وباستقراء بيانات الجدول السابق يتبين لنا ان النسبة الاعلي هي عدد الاناث (١٨) بنسبة (٦٠%) و النسبة الاقل هي عدد

الذكور (١٢) بنسبة (٤٠%) من عينة البحث . ويرجع ذلك الي مدي اهتمام ووعي الطالبات وتحمسهم للمشاركة واكتساب المزيد من المعارف والخبرات العلمية والعملية في مجال ريادة الاعمال.
٢-العمر الزمني:

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر الزمني (ن = ٣٠)

م	فئات العمر الزمني	ك	النسبة
١	١٨ سنة	٧	٢٣.٣٣
٢	١٩ سنة	٨	٢٦.٦٧
٣	٢٠ سنة	٩	٣٠
٤	٢١ سنة	٦	٢٠
المجموع		٣٠	%١٠٠
متوسط العمر الزمني (١٩.٣)		الانحراف المعياري (٢.١٤)	

وباستقراء بيانات الجدول السابق يتبين لنا ان الفئة من ٢٠ سنة يشير الجدول السابق إلى أن أكثر الفئات العمرية تكرارا كانت الفئة من ٢٠ سنة، حيث بلغ عدد أفراد العينة ضمن هذه الفئة (٩) بنسبة ٣٠% ، بينما أقل الفئات العمرية تكرارا هي فئة ٢١ سنة، حيث تكررت بنسبة ٢٠%

من أفراد العينة، كما يتضح أن المتوسط العام للعمر الزمني (١٩.٣) سنة بانحراف معياري قدره (٢.١٤)، وبالتالي فإن أفراد العينة من فئة الشباب متقاربين في العمر الزمني مما يضمن التجانس بين أفرادها.
٢- حالة العمل

جدول رقم (٣)

يوضح توزيع أفراد العينة حسب حالة العمل (ن = ٣٠)

م	الحالة الاجتماعية	ك	النسبة
١	يعمل	٥	١٦.٦٧
٢	لا يعمل	٢٥	٨٣.٣٣
المجموع		٧٠	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة من غير العاملين حيث كان عددهم

(٢٥) بنسبة (٨٣.٣٣%)، بينما بلغ عدد غير العاملين ٥ أفراد بنسبة (١٦.٦٧%)
٣- محل الإقامة

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع أفراد العينة حسب محل الإقامة (ن = ٣٠)

م	محل الإقامة	ك	النسبة
١	ريف	١٥	٥٠
٢	حضر	١٥	٥٠
	المجموع	٣٠	١٠٠%

وذلك لكل عبارة من عبارات مقياس اتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الأعمال، وكل بعد من أبعاده، وترتيب تلك العبارات حسب المتوسط المرجح والانحراف المعياري، وقد تم تحديد مستوى التوافر وفقا لخمس مستويات للاستجابة حسب المعيار الموضح في الجدول التالي:

يتضح من الجدول السابق تساوي أفراد العينة حسب محل الإقامة (ريف - حضر).
ثانياً: اختبار التجانس بين أفراد العينة:
أ/ التجانس في مستوى اتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الأعمال:
قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية،

جدول (٥) معيار تحديد مستويات

استجابة أفراد العينة على بنود مقياس اتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الأعمال

مستوى الاستجابة	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا
المدى	١ : ١.٨٠	١.٨١ : ٢.٦٠	٢.٦١ : ٣.٤٠	٣.٤١ : ٤.٢٠	٤.٢١ : ٥

وكانت النتائج وفقا لهذا المعيار كما هو موضح بالجدول التالية:

جدول (٦)

مستوى البعد المعرفي لاتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الأعمال (ن = ٣٠)

م	عبارات البعد المعرفي	مستويات الاستجابة					الانحراف المعياري	الترتيب العبارة
		مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا		
١	ادرك ماهية ريادة الأعمال	٤	٦	٢	١٢	٦	١.٣٧	٦
		١٣.٣٣	٢٠	٦.٦٧	٤٠	٢٠		
٢	اعرف مراحل ريادة الأعمال	٥	٥	٤	١٣	٣	١.٣١	٤
		١٦.٦٧	١٦.٦٧	١٣.٣٣	٤٣.٣٣	١٠		
٣	اعرف اسباب تطور ريادة الأعمال	٢	٣	٢	١٥	٨	١.١٦	١١
		٦.٦٧	١٠	٦.٦٧	٥٠	٢٦.٦٧		
٤	لدي معرفة بأن ريادة الأعمال تسهم في إيجاد حلول مبتكرة لمشكلات قائمة	١	٧	٣	١٦	٣	١.٠٧	٩
		٣.٣٣	٢٣.٣٣	١٠	٥٣.٣٣	١٠		
٥	أجهل ان هناك انواع متعددة من ريادة الأعمال	١	٥	٢	١١	١١	١.٢٠	١٣
		٣.٣٣	١٦.٦٧	٦.٦٧	٣٦.٦٧	٣٦.٦٧		
٦	اعتقد ان دراسة الجدوى ذات اهمية في ريادة	٧	٣	٢	١٦	٢	١.٣٧	٣

م	عبارات البعد المعرفي	مستويات الاستجابة					الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	ترتيب العبارة
		مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا			
	الاعمال	٢٣.٣٣	١٠	٦.٦٧	٥٣.٣٣	٦.٦٧			
٧	ادرك ضرورة التوجه نحو العمل الريادي	ك	٤	١٠	٢	١٠	١.٣٤	٣.٠٠	٢
		%	١٣.٣٣	٣٣.٣٣	٦.٦٧	٣٣.٣٣			
٨	ليس لدي معرفة بالمهارات الأكثر ارتباطا بريادة الأعمال	ك	٢	٦	٢	١٨	١.١٠	٢.٦٠	٨
		%	٦.٦٧	٢٠	٦.٦٧	٦٠			
٩	اعلم الفرق بين رائد الأعمال ورجل الأعمال	ك	٢	٧	٣	١٤	١.١٩	٢.٦٣	٧
		%	٦.٦٧	٢٣.٣٣	١٠	٤٦.٦٧			
١٠	اجعل الفرق بين الشركات الناشئة والمشاريع الصغيرة	ك	٣	٦	٤	١٤	١.٢٠	٢.٧٣	٥
		%	١٠	٢٠	١٣.٣٣	٤٦.٦٧			
١١	اعتقد ان ريادة الأعمال لا تفرق بين النوع الاجتماعي	ك	٠	٥	٣	١٤	١.٠٢	٢.١٧	١٢
		%	٠	١٦.٦٧	١٠	٤٦.٦٧			
١٢	اعرف دورة حياة المؤسسات بريادة الأعمال	ك	٦	٥	٧	٩	١.٣١	٣.٠٧	١
		%	٢٠	١٦.٦٧	٢٣.٣٣	٣٠			
١٣	اجعل ان المشروعات البيئية احدي مجالات ريادة الأعمال	ك	٠	٣	٣	١٣	٠.٩٤	١.٩٣	١٥
		%	٠	١٠	١٠	٤٣.٣٣			
١٤	اعلم ان ريادة الأعمال ترتبط بالابتكار	ك	٠	١	٥	١٣	٠.٨٢	١.٨٧	١٦
		%	٠	٣.٣٣	١٦.٦٧	٤٣.٣٣			
١٥	اعرف ان ريادة الأعمال ذات اهمية للمشاركة في المسؤولية	ك	٤	٣	١	١٤	١.٣٥	٢.٣٧	١٠
		%	١٣.٣٣	١٠	٣.٣٣	٤٦.٦٧			
١٦	ادرك ان الدافعية هي جوهر التفكير الريادي	ك	٧	٢	٤	١٠	١.٥١	٢.٧٣	٥
		%	٢٣.٣٣	٦.٦٧	١٣.٣٣	٣٣.٣٣			
١٧	أدرك أن مهاجمة قائد السوق أمر محفوف بالمخاطر	ك	٢	٢	٣	١٣	١.١٦	٢.١٠	١٤
		%	٦.٦٧	٦.٦٧	١٠	٤٣.٣٣			
١٨	اعرف أن مخطط السمكة هو أحد الوسائل الجيدة للوصول إلي اسباب المشكلة	ك	٢	٤	٢	١٢	١.٢٤	٢.٢٠	١١
		%	٦.٦٧	١٣.٣٣	٦.٦٧	٤٠			
مستوى منخفض	البعد المعرفي ككل						١.٢٥	٢.٤٩	

يتضح من جدول (٦) السابق وجود مستوى منخفض في البعد المعرفي لاتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الأعمال, حيث بلغ المتوسط المرجح للبعد ككل (٢.٤٩) بانحراف معياري قدره (١.٢٥), وهو يقع في نطاق المستوى

المنخفض, وعلى مستوى العبارات جاءت في المرتبة الأولى الاعتقاد بأن ريادة الأعمال لا تفرق بين النوع الاجتماعي, يليها في المرتبة الثانية ادراك ضرورة التوجه نحو العمل الريادي.

جدول (٧)

مستوى البعد الوجداني لاتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الاعمال (ن = ٣٠)

م	عبارات البعد الوجداني	مستويات الاستجابة					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة
		مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا			
١	اميل الي تنمية مهاراتي الريادية	٢	٦	٣	١٩	٠	٢.٧٠	١.٠٢	٣
		%	٦.٦٧	٢٠	١٠	٦٣.٣٣	٠		
٢	اعتقد ان من حق الدول النامية ان تطور من مجهوداتها الصناعية	٢	٨	٢	١٣	٥	٢.٦٣	١.٢٥	٥
		%	٦.٦٧	٢٦.٦٧	٦.٦٧	٤٣.٣٣	١٦.٦٧		
٣	اميل الي المشاركة في دورات تثقيفية بريادة الاعمال	٢	٤	٤	١٣	٧	٢.٣٧	١.١٩	١٠
		%	٦.٦٧	١٣.٣٣	١٣.٣٣	٤٣.٣٣	٢٣.٣٣		
٤	اميل الي البحث عن كيفية الالتحاق باحد المشروعات الصغيرة	٠	٨	٠	٢٠	٢	٢.٤٧	٠.٩٧	٨
		%	٠	٢٦.٦٧	٠	٦٦.٦٧	٦.٦٧		
٥	افضل المشاركة في مسابقات ريادة الاعمال	٢	٨	٤	١١	٥	٢.٧٠	١.٢٤	٣
		%	٦.٦٧	٢٦.٦٧	١٣.٣٣	٣٦.٦٧	١٦.٦٧		
٦	اري ان هناك فرص عمل مستقبلية	٤	٦	٠	١٦	٤	٢.٦٧	١.٣٢	٤
		%	١٣.٣٣	٢٠	٠	٥٣.٣٣	١٣.٣٣		
٧	اعتقد بانه ليس ضروري الانضمام الي المجموعات التدريبية	٢	٨	٦	٩	٥	٢.٧٧	١.٢٢	٢
		%	٦.٦٧	٢٦.٦٧	٢٠	٣٠	١٦.٦٧		
٨	اجهل سمات رائد الاعمال	٠	٢	٣	٢٣	٢	٢.١٧	٠.٦٥	١٢
		%	٠	٦.٦٧	١٠	٧٦.٦٧	٦.٦٧		
٩	اري ان الادارة احدي المهارات الاساسية لريادة الاعمال	٠	٩	٢	٩	١٠	٢.٣٣	١.٢٤	١١
		%	٠	٣٠	٦.٦٧	٣٠	٣٣.٣٣		
١٠	اميل الي اكتساب مهارات ريادة الاعمال	٣	٧	٨	١١	١	٣.٠٠	١.٠٨	١
		%	١٠	٢٣.٣٣	٢٦.٦٧	٣٦.٦٧	٣.٣٣		
١١	اشعر بالتحفيز عندما اري قصص نجاح لرواد الاعمال	٠	٩	٠	١٩	٢	٢.٥٣	١.٠١	٧
		%	٠	٣٠	٠	٦٣.٣٣	٦.٦٧		
١٢	اعي بان الدوافع نحو النجاح اهم من توفير الموارد المادية لتنفيذ المشروعات الريادية	٠	٦	٨	١٥	١	٢.٦٣	٠.٨٥	٥
		%	٠	٢٠	٢٦.٦٧	٥٠	٣.٣٣		
١٣	اعتقد ان المجال التكنولوجي هو المستقبل لريادة الاعمال	٠	٣	٠	١٤	١٣	١.٧٧	٠.٩٠	١٦
		%	٠	١٠	٠	٤٦.٦٧	٤٣.٣٣		

م	عبارات البعد الوجداني	مستويات الاستجابة					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبرة	
		مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا				
١٤	افضل العمل في المجال الحكومي	ك	٢	٢	٠	١٧	٩	٢.٠٣	١.١٠	١٥
		%	٦.٦٧	٦.٦٧	٠	٥٦.٦٧	٣.٠			
١٥	اعتقد أن عدم توفر الاموال يمثل عقبات لتنفيذ المشروعات	ك	٤	٥	٢	١٣	٦	٢.٦٠	١.٣٥	٦
		%	١٣.٣٣	١٦.٦٧	٦.٦٧	٤٣.٣٣	٢.٠			
١٦	احتاج الي موجهين في ريادة الاعمال	ك	٤	١	٠	١٥	١٠	٢.١٣	١.٣١	١٣
		%	١٣.٣٣	٣.٣٣	٠	٥٠	٣٣.٣٣			
١٧	اميل لعدم المخاطرة في الاشتراك لمشروعات جديدة	ك	٤	٠	٤	١٨	٤	٢.٤٠	١.١٦	٩
		%	١٣.٣٣	٠	١٣.٣٣	٦.٠	١٣.٣٣			
١٨	اري انه ليس من الضروري دراسة السوق للدخول في مشروعات ريادة الاعمال	ك	٣	٤	٠	٩	١٤	٢.١٠	١.٤٠	١٤
		%	١٠	١٣.٣٣	٠	٣.٠	٤٦.٦٧			
النُبة الوجداني ككل										
							٢.٤٤	١.١٦	مستوى منخفض	

يتضح من جدول (٧) السابق وجود مستوى منخفض في البعد الوجداني لاتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الاعمال, حيث بلغ المتوسط المرجح للبعد ككل (٢.٤٤) بانحراف معياري قدره (١.١٦), وهو يقع في نطاق المستوى

المنخفض, وعلى مستوى العبارات جاءت في المرتبة الأولى الميل الي اكتساب مهارات ريادة الاعمال, يليها في المرتبة الثانية الاعتقاد بضرورة الانضمام الي المجموعات التدريبية.

جدول (٨)

مستوى البعد السلوكي لاتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الاعمال (ن = ٣٠)

م	عبارات البعد السلوكي	مستويات الاستجابة					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبرة
		مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا			
١	اقوم بالتخطيط الاستراتيجي للمشروع	ك	٤	٣	٢	١٢	٢.٣٧	١.٣٨	١١
		%	١٣.٣٣	١٠	٦.٦٧	٤٠	٣.٠		
٢	احلل السوق اللازم لتنفيذ المشروعات	ك	٣	٥	٥	٨	٢.٥٠	١.٣٦	٩
		%	١٠	١٦.٦٧	١٦.٦٧	٢٦.٦٧	٣.٠		
٣	اعمل علي تكوين علاقات لتنفيذ المشروع	ك	٣	٣	٦	١٥	٢.٦٠	١.١٣	٦
		%	١٠	١٠	٢٠	٥٠	١.٠		
٤	انفذ خطوات خطة العمل	ك	١	٣	١	١٩	٢.١٣	٠.٩٧	١٣
		%	٣.٣٣	١٠.٠٠	٣.٣٣	٦٣.٣٣	٢.٠		

م	عبارات البعد السلوكي	مستويات الاستجابة					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	
		مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا				
٥	اجيد التفكير النقدي	ك	١	٧	٤	٩	٩	٢.٤٠	١.٢٥	١٠
		%	٣.٣٣	٢٣.٣٣	١٣.٣٣	٣٠	٣٠			
٦	اشارك في مسابقات ريادة الاعمال	ك	٤	٥	٦	٨	٧	٢.٧٠	١.٣٧	٤
		%	١٣.٣٣	١٦.٦٧	٢٠	٢٦.٦٧	٢٣.٣٣			
٧	افضل العمل ضمن فريق	ك	٣	٤	٣	١٠	١٠	٢.٣٣	١.٣٥	١٢
		%	١٠	١٣.٣٣	١٠.٠٠	٣٣.٣٣	٣٣.٣٣			
٨	ابذل الكثير من الجهد لكسب مهارات ريادة الاعمال	ك	٩	٠	٥	٧	٩	٢.٧٧	١.٦٣	٣
		%	٣٠	٠	١٦.٦٧	٢٣.٣٣	٣٠			
٩	اعاون شركاء المشروع في حل المشكلات	ك	٧	٧	٤	٨	٤	٣.١٧	١.٤٢	١
		%	٢٣.٣٣	٢٣.٣٣	١٣.٣٣	٢٦.٦٧	١٣.٣٣			
١٠	اشارك في توزيع المهام	ك	٢	٤	٨	١٠	٦	٢.٥٣	١.١٧	٨
		%	٦.٦٧	١٣.٣٣	٢٦.٦٧	٣٣.٣٣	٢٠			
١١	اتمكن من ادارة الوقت اللازم للتنفيذ	ك	٤	٦	٤	٩	٧	٢.٧٠	١.٣٩	٤
		%	١٣.٣٣	٢٠	١٣.٣٣	٣٠	٢٣.٣٣			
١٢	اتمكن من اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب	ك	٥	٦	٧	٢	١٠	٢.٨٠	١.٥٢	٢
		%	١٦.٦٧	٢٠	٢٣.٣٣	٦.٦٧	٣٣.٣٣			
١٣	اجيد الاتصال والتواصل مع الاخرين	ك	٢	٣	٣	٩	١٣	٢.٠٧	١.٢٦	١٤
		%	٦.٦٧	١٠	١٠	٣٠	٤٣.٣٣			
١٤	ابتكر افكار تسويقية جديدة	ك	٣	٠	٤	١١	١٢	٢.٠٣	١.٢٢	١٥
		%	١٠	٠	١٣.٣٣	٣٦.٦٧	٤٠			
١٥	انفذ الافكار الابتكارية لتطوير المشروع	ك	٤	٥	٦	٤	١١	٢.٥٧	١.٤٨	٧
		%	١٣.٣٣	١٦.٦٧	٢٠	١٣.٣٣	٣٦.٦٧			
١٦	أقوم بإنشاء مواقع الكترونية للتسويق	ك	٤	٥	١	١٤	٦	٢.٥٧	١.٣٦	٧
		%	١٣.٣٣	١٦.٦٧	٣.٣٣	٤٦.٦٧	٢٠			
١٧	احدد انواع العملاء الذي تقدم اليهم الخدمة	ك	٥	٠	٤	١٣	٨	٢.٣٧	١.٣٥	١١
		%	١٦.٦٧	٠	١٣.٣٣	٤٣.٣٣	٢٦.٦٧			
١٨	اساعد في تقليل المخاطر	ك	٨	٣	٠	٨	١١	٢.٦٣	١.٦٩	٥
		%	٢٦.٦٧	١٠	٠	٢٦.٦٧	٣٦.٦٧			
	البُعد السلوكي ككل									
مستوى منخفض								٢.٥١	١.٣٧	

قدره (١.٣٧), وهو يقع في نطاق المستوى المنخفض, وعلى مستوى العبارات جاءت في المرتبة الأولى معاونة شركاء المشروع في حل

يتضح من جدول (٨) السابق وجود مستوى منخفض في البعد السلوكي لاتجاهات الشباب نحو ثقافة ريادة الاعمال, حيث بلغ المتوسط المرجح للبعد ككل (٢.٥١) بانحراف معياري

المشكلات, يليها في المرتبة الثانية التمكن من

اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.

تاسعا: البرنامج التدريبي مع الجماعة التجريبية (الشباب الجامعي)

لتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو ثقافة ريادة الأعمال

م	التاريخ واليوم	المكان	المدة الزمنية	الوسائل	القائم بالنشاط	جدول اعمال الاجتماع	المهارات	التقنيات	الادوار المهنية
١	الخميس ١٨١١٥ ٢٠٢٤	قاعة التدريب بنادي ريادة الاعمال بجامعة اسيوط	من الساعة العاشرة صباحا حتي الساعة الواحدة ظهرا	مقابلة تمهيدية	الباحثة	١- التعرف مابين الباحثة وادارة المؤسسة والمجموعة التجريبية . ٢- توضيح وعرض لاهداف الدراسة وتحديد البرنامج الزمني لتنفيذ البرنامج التدريبي وشرح العائد من البرنامج التدريبي واثره علي المجتمع. ٣- تطبيق المقياس القبلي لاختيار الحاصلين علي اقل درجات ليكونوا الجماعة التجريبية. ٤- مايستجد من اعمال	الاقناع - الات صال- ادارة ال علاقات	المناقشة ال جماعية - كسب الثقة	الميسر - المفسر
٢	الاثنين ١٨١١٩ ٢٠٢٤	قاعة التدر يب بنادي ريادة الاعم ال بجامعة اسيوط	من الساعة العاشرة صباحا حتي الساعة الواحدة ظهرا	الاجتماع الاول	الباحثة	١- وضع القواعد والمعايير الانزمية للجماعة التجريبية. ٢- توطيد العلاقة المهنية بين الباحثة والمجموعة التجريبية. ٣- اجراء التعاقدات الشفوية والكتابية والاقرارات الخاصة بالسماح بالتوثيق. ٤- تاكيد البيانات الخاصة بكل فرد في الجماعة التجريبية	التخطيط- العمل الجماء ي- الاستماع - التسويق صال	المناقشة ال جماعية - تعزيز الات صال	الموجه- جامع البيانات
٣	الخميس ١٨١٢٢ ٢٠٢٤	قاعة التدر يب بنادي ريادة الاعم ال	من الساعة العاشرة صباحا حتي الساعة الثانسة عشر ظهرا	اجتماع	الباحثة	١- لتوطيد العلاقة بين الباحثة والمجموعة التجريبية. ٢- ربط المجموعة التجريبية بالبرنامج التجريبي.	الاتصال -خدم ة العملاء - ال تنظيم وادارة ال وقت	التحفيز وال تشجيع -ال مناقشة الج ماعية	المشجع , الخبير , المخط ط
٤	الاثنين ١٨١٢٦ ٢٠٢٤	قاعة التدريب بنادي ريادة الاعمال بجامعة اسيوط	من الساعة العاشرة صباحا حتي الساعة الثانية عشر ظهرا	محاضرة	الباحثة	١- التعريف بريادة الاعمال. ٢- تعزيز اهمية البرنامج التدريبي ودور ه ومدى الاستفادة منه وتأثيره علي الج ماعية والمجتمع	العمل الجماعي - خدمة العملا ء- التواصل	المناقشة ال جماعية- ا لتفاعل الجم اعي الموج ه	
٥	الخميس ١٨١٢٩	قاعة التدريب	من الساعة	ورشة عمل	الاستاذ الدكتور	١- اكساب اعضاء المجموعة التجريبية مجموعة من مهارات ريادة الاعمال -برا	مهارة التنظيم وإدارة الوقت-	ورشة عمل - مناقشة	خبير -م وجه-مع

٢٠٢٤	بنادي ريادة الاعمال بجامعة اسيوط	العاشرة صباحا حتي الساعة الثانية عشر ظهرا		حمدي زيدان	مج ريادة الاعمال ٢-مايستجد من اعم ال	ادارة المحاضرة	جماعية - عصف ذهني	لم
٦	الاثنين ١٩١٢ ٢٠٢٤	قاعة التدريب بنادي ريادة الاعمال بجامعة اسيوط	من الساعة العاشرة صباحا حتي الساعة الثانية عشر ظهرا	محاضرة	الباحثة	١- تزويد اعضاء المموعة التجريبية ب مجموعة من المعارف حول اسهامات ط ريقة العمل مع الجماعات في تنمية اتجا هات الشباب الجامعي نحو رياددة الاعما ل	حل المشكلات - اتخاذ القرار جماعية - العصف الذ هني	دوره كمنهي - كمفسر
٧	الخميس ١٩١٥ ٢٠٢٤	قاعة التدريب بنادي ريادة الاعمال بجامعة اسيوط	من الساعة العاشرة صباحا حتي الساعة الثانية عشر ظهرا	ورشة عمل	الاستاذة عبدالله عليان استاذ بكلية العلوم ومسئول التدريب بحاضنة رواق الازهر	- تزويد المتدربين بالمعارف المرتبطة با لاقتصاد وريادة الاعمال -تأثير ريادة الا عمال علي اقتصاد الدول .	المهارة التقنية -العمل الجماع ي- التنظيم وا دارة الوقت	المناقشة الجماعية - العصف الذهني
٨	الاثنين ١٩١٩ ٢٠٢٤	قاعة التدريب بنادي ريادة الاعمال بجامعة اسيوط	من الساعة العاشرة صباحا حتي الساعة الثانية عشر ظهرا	ورشة عمل	الباحثة	- التعرف علي نشاة ريادة الاعمال - التعرف علي ابعاد ريادة الاعمال . -خصائص الشركات الناشئة .	الملاحظة- ال تخطيط الجماعية - العصف الذهني	المهني - الموجه

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- ١- زينهم مشحوت سيد احمد خواجه (٢٠٢٢) : نموذج مقترح لتدعيم مشروعات ريادة الأعمال في مصر , مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية , جامعة بني سويف , مج ٢, ع ١, ص ٢٣٥
- ٢- اليزابيث باكسر , سارينا بيجيس ولينا الخطيب (٢٠١٢) : ريادة الأعمال الاجتماعية , لماذا هي مهمة بعد الربيع العربي , جامعة ستانفورد , بايت, ص ٦.
- ٣- حامد كريم الحدراوي (د.ت): الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم راس المال الفكري , جامعة الكوفة , كلية الإدارة والاقتصاد, ع ٢٧, ص ١٢.
- ٤- محمود محمد التلباني (٢٠١٧): علاقة استراتيجيات ريادة الأعمال بالمسؤولية الاجتماعية في المصارف التجارية العاملة قطاع غزة , كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية, جامعة الأزهر, ص ٥.
- ٥- رامي محمد سعد الدين محمد (ب.ت) : رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي , جامعة الفيوم , مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية , ع ٢٢, ص ١٩٥.
- ٦- عدلي سليمان (د.ت) : الأسس النظرية والتطبيقية للعمل مع الجماعات الانسانية , مكتبة عين شمس , القاهرة, ص ١٠.
- ٧- محمد سيد فهمي (١٩٩٦): طريقة العمل مع الجماعات بـ بين النظرية والتطبيق, دارالمعرفة الجامعية, الاسكندرية, ج ٢, ص ١٩٤.

- ٨- محمد صالح بهجت (١٩٨٥): عمليات خدمة الجماعة , المكتب الجامعي الحديث , القاهرة, ص ١٨٧.

-٩-

<https://m.akhbarelyom.com/news/newdetails>

- ١٠- حبيب الصحاف (١٩٩٧): معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين , مكتبة لبنان ناشرون , د. ن , ط ١, ص ٥١.
- ١١- هلال حربوش , هشام مناني (٢٠١٩): اتجاهات الشباب الجامعي حول دور موقع الفيسبوك في التوعية السياسية , كلية العلوم الاجتماعية الإنسانية, جامعة الشهيد حمة الخضر الوادي , ص ٨.
- ١٢- احمد دروم (٢٠١٩) : الابداع و ريادة الأعمال والتنمية الإقليمية (المحلية) المستدامة دراسات ميدانية وتجارب رائدة و جامعة الجلفة , كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التدبير , ج ١ , ط ١, ص ٤.
- ١٣- حلمي فتحى الصياد (٢٠٢٠):فعالية التدخل المهني باستخدام النموذج التنموي من منظور الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية لتنمية مهارت الأمهات للتعامل مع مشكلات أطفالهن ذوى الهمم (المكفوفين , جامعة الفيوم, مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية, ع ٢٠, ص ١٠٢٤.
- ١٤- طلعت مصفى السروجي (٢٠١٠): الخدمة الاجتماعية الدولية , القاهرة, مكتبة الانجلو المصرية, ص ٢٣٤.
- ١٥- نصيف فهمي منقريوس (٢٠٠٩): النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظري والممارسة في العمل مع

- 2019): Entrepreneurship Education: Comparative Study of Initiatives of two Partner Universities, *Athens Journal of Education*, v.6,p.307.
- 6- MuratTARHAN , (2021): Perceptions of Pre-service Teachers Regarding Entrepreneurship Education: A Metaphoric Study , *International Journal of Psychology and Educational Studies* ,p.1
- 7- Constanza Miranda, Julian Goñi ,Brak Berhane and Adam Carberry (2020): Seven Challenges in Conceptualizing and Assessing Entrepreneurial Skills or Mindsets in Engineering Entrepreneurship Education, *educations sciences*,p.1.
- 8- Sutinan Pukdee Wut (2013):Creative thinking development program for learning activity management of secondary school teachers, Canadian center of science and education , Eric.
- 9- TatangApendi, SuidSaidi and Ali Taufik (2020): LEARNING ENTREPRENEURSHIP FOR STUDENTS IN PREPARATION FOR JOB OPPORTUNITIES,

الجماعات, الاسكندرية, المكتب الجامعي
الحديث, ص ١٤٨.

ثانيا: مراجع اللغة الانجليزية

- 1- Nguyen Hoang Tien, Nguyen Thanh Hung and Nguyen Vuong Thanh Long Le Doan Minh Duc (2020): strategic dimension of social entrepreneurship in Vietnam, *International Journal of Trade* , Vol. 11, No. 1, p.7.
- 2- Ida Nugroho Saputro, Tuatul Mahfud, Yogiana Mulyani and Muhammad Nurtanto (2020): How to teach entrepreneurship education to culinary students, Case studies of school enterprise program in Indonesia, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24, p.8169.
- 3- Andrea Carolina Silva Niño (2015): Social Entrepreneurship and Corporate Social Responsibility: Differences and Points in Common , *Journal of Business & Economic Policy* Vol. 2, No.2, p. 85.
- 4- Bethany Hardie, Camilla Highfield and Kerry Lee (2020): Entrepreneurship education today for students' unknown futures , *Journal of Pedagogical Research*, Vol.4.
- 5- Stefan Op 't Hoog and Dimitra Skoumpopoulou (

*International Online Journal of
Education and Teaching*,p.499.

- 10- Dawn Lyken-Segosebe,
BonoloMontshiwa,
SakareaKenewang and
Tshegofatso Mogotsi (2020):
Stimulating Academic
Entrepreneurship through
Technology Business Incubation:
Lessons for the Incoming
Sponsoring University ,
International Journal of Higher
Education, Vol. 9, No. 5,P.1.

